



Gemeinwohlbericht

Berichtsjahre 2022 / 2023

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0

INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG	7
ALLGEMEINE UNTERNEHMENSINFORMATIONEN	7
TÄTIGKEITSBEREICH	7
GEMEINWOHLORIENTIERUNG DES UNTERNEHMENS	8
KURZFASSUNG DER WICHTIGSTEN UMSETZUNGSSCHRITTE UND FORTSCHRITTE	10
AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN DER SAMARITERSTIFTUNG	10
AUDITBERICHT DER AUDITOR*INNEN REGINA SÖRGELE UND JÖRN WIEDEMANN	13
A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	16
A1.1 ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE.....	16
NEGATIV-ASPEKT A1.2 VERLETZUNG DER MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	20
A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	20
A2.1 FAIRE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU DIREKTEN LIEFERANT*INNEN.....	20
A2.2 POSITIVE EINFLUSSNAHME AUF SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER GESAMTEN ZULIEFERKETTE	21
NEGATIV-ASPEKT A2.3 AUSNUTZUNG DER MARKTMACHT GEGENÜBER LIEFERANT*INNEN.....	22
A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	23
A3.1 UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE	23
NEGATIV-ASPEKT A3.2 UNVERHÄLTNISSMÄßIG HOHE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE.....	26
A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	26
A4.1 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNGSRECHTE FÜR LIEFERANT*INNEN.....	26
A4.2 POSITIVE EINFLUSSNAHME AUF TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER GESAMTEN ZULIEFERKETTE	26
B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	29
B1.1 FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT DURCH EIGENFINANZIERUNG.....	29
B1.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE FREMDFINANZIERUNG	29
B1.3 ETHISCHE HALTUNG EXTERNER FINANZPARTNER*INNEN	30
B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	31
B2.1 SOLIDARISCHE UND GEMEINWOHLORIENTIERTE MITTELVERWENDUNG	31
NEGATIV-ASPEKT B2.2 UNFAIRE VERTEILUNG VON GELDMITTELN	32
B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	32
B3.1 ÖKOLOGISCHE QUALITÄT DER INVESTITIONEN	32
B3.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG	35
NEGATIV-ASPEKT B3.3 ABHÄNGIGKEIT VON ÖKOLOGISCH BEDENKLICHEN RESSOURCEN.	35
B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	36
B4.1 GEMEINWOHLORIENTIERTE EIGENTUMSSTRUKTUR	36
NEGATIV-ASPEKT B4.2 FEINDLICHE ÜBERNAHME	36
C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	37
C1.1 MITARBEITENDENORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR.....	37
C1.2 GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ARBEITSSCHUTZ	46

C1.3 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT.....	52
NEGATIV-ASPEKT C1.4 MENSCHENUNWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN.....	55
C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE.....	56
C2.1 AUSGESTALTUNG DES VERDIENSTS	56
C2.2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSZEIT.....	57
C2.3 AUSGESTALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES UND WORK-LIFE-BALANCE.....	58
NEGATIV-ASPEKT C2.4 UNGERECHTE AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE.....	59
C3 FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER*INNEN	59
C3.1 ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT	59
C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ.....	60
C3.3 ORGANISATIONSKULTUR, SENSIBILISIERUNG FÜR ÖKOLOGISCHE PROZESSGESTALTUNG.....	61
NEGATIV-ASPEKT C3.4 ANLEITUNG ZUR VERSCHWENDUNG/DULDUNG UNÖKOLOGISCHEN VERHALTENS	63
C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	63
C4.1 INNERBETRIEBLICHE TRANSPARENZ	63
C4.2 LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE.....	65
C4.3 MITENTSCHEIDUNG DER MITARBEITENDEN	66
NEGATIV-ASPEKT C4.4 VERHINDERUNG DES BETRIEBSRATS.....	67
D1 ETHISCHE KUND*INNENBEZIEHUNGEN	69
D1.1 MENSCHENWÜRDIGE KOMMUNIKATION MIT KUND*INNEN.....	69
D1.2 BARRIEREFREIHEIT	72
NEGATIV-ASPEKT D1.3 UNETHISCHE WERBEMAßNAHMEN	74
D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	75
D2.1 KOOPERATION MIT MITUNTERNEHMEN	75
D2.2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN.....	84
NEGATIV-ASPEKT D2.3 MISSBRAUCH DER MARKTMACHT GEGENÜBER MITUNTERNEHMEN	84
D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN.....	86
D3.1 ÖKOLOGISCHES KOSTEN-NUTZEN-VERHÄLTNIS VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (EFFIZIENZ UND KONSISTENZ)	86
D3.2 MAßVOLLE NUTZUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN.....	87
NEGATIV-ASPEKT D3.3 BEWUSSTE INKAUFNAHME UNVERHÄLTNIßMÄßIGER, ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	89
D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	89
D4.1 KUND*INNEN-MITWIRKUNG, GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG UND MARKTFORSCHUNG	89
D4.2 PRODUKTTRANSPARENZ	91
NEGATIV-ASPEKT D4.3 KEIN AUSWEIS VON GEFÄHRSTOFFEN	93
E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	94
E1.1 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN DECKEN DEN GRUNDBEDARF UND DIENEN DEM GUTEN LEBEN	94
E1.2 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN.....	102
NEGATIV-ASPEKT E1.3 MENSCHENUNWÜRDIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN...	104

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	104
E2.1 STEUERN UND SOZIALABGABEN	104
E2.2 FREIWILLIGE BEITRÄGE ZUR STÄRKUNG DES GEMEINWESENS	105
NEGATIV-ASPEKT E2.3 ILLEGITIME STEUERVERMEIDUNG	106
NEGATIV-ASPEKT E2.4 MANGELNDE KORRUPTIONSPRÄVENTION	107
E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN.....	108
E3.1 ABSOLUTE AUSWIRKUNGEN/MANAGEMENT & STRATEGIE	108
E3.2 RELATIVE AUSWIRKUNGEN	115
NEGATIV-ASPEKT E3.3 VERSTÖßE GEGEN UMWELTAUFLAGEN SOWIE UNANGEMESSENE UMWELTBELASTUNGEN.....	115
E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	115
E4.1 TRANSPARENZ	115
E4.2 GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	117
NEGATIV-ASPEKT E4.3 FÖRDERUNG VON INTRANSPARENZ UND BEWUSSTE FEHLINFORMATION	117
AUSBLICK	118
KURZFRISTIGE ZIELE	118
MITTEL- UND LANGFRISTIGE ZIELE.....	118
EU-KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN	119
BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ	121
SCHLUSSBEMERKUNG	123

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser des vierten Gemeinwohlberichts der Samariterstiftung!

Seit mehr als neun Jahren 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 bedingt 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 die 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 im Rahmen unserer Arbeit als 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 fast 20 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 vierte Gemeinwohlbericht mit Gemeinwohlbilanz für die Samariterstiftung ist ein weiterer Schritt. Selbstverständlich werden sich aus der Beschreibung des Ist-Zustands neue Handlungsnotwendigkeiten ergeben sowie Diskussionen über Prioritäten und 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.

Wir wünschen Ihnen einen bereichernden Weg durch die überarbeitete „Gemeinwohl-Landkarte“ der Samariterstiftung. Wir wünschen 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!



Hanspeter Brodbeck
Vorstandsvorsitzender



Wolfgang Bleher
Vorstand Eingliederungshilfe

EINLEITUNG

Allgemeine Unternehmensinformationen

- Firmenname: Samariterstiftung und Samariter GmbH
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: Kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts
- Branche: Sozialwirtschaft
- Firmensitz: Nürtingen
- Anzahl der Mitarbeitenden (Stiftung und GmbH): 3390 (2023) und 3287 (2022)
- Vollzeitäquivalente (Stiftung und GmbH): 2118 (2023) und 2043 (2022)
- Umsatzerlöse (Konzern): 189,0 Mio. € (2023) und 171,7 Mio. € (2022)
- Gesamtleistung (Konzern): 204,3 Mio. € (2023) und 189,0 Mio. € (2022)
- Gewinn 2023 (freiwillig): 2,2 Mio. € Jahresüberschuss (mit Finanzergebnis)
- Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen inkl. Eigentumsanteil (2023) Samariterstiftung:
 - Samariter GmbH (100 %)
 - Integ GmbH – Integrationsfirma (100 %)
 - Samariter-Energie GmbH (82,5 %)
 - Diakoniegesellschaft Münsinger Alb mbH (49,0 %)
 - Psychiatrie Schwäbisch Hall gGmbH (33,3 %)
 - Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege gGmbH (20,0 %)
 - Diakoniestation Nürtingen gGmbH (26,1 %)
 - Diakonisches Institut für soziale Berufe gGmbH (5,9 %)
 - mitunsleben GmbH (6,25 %)(Liquidierung aufgrund Insolvenz beschlossen in GV am 15.05.2023)

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
- Zeitraum, für den der Bericht erstellt wurde: 2022/2023.

Die Samariter GmbH ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Samariterstiftung. Zur Samariter GmbH als Betreibergesellschaft gehören zwölf Häuser der Altenhilfe und ein Hospiz. Die Gebäude sind in Besitz der Samariterstiftung.

Tätigkeitsbereich

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

- 67 Häusern, Einrichtungen und Diensten an 32 Standorten (Kommunen) in 9 Stadt- und Landkreisen mit
- mehr als 6.000 betreuten und versorgten Menschen, davon
 - 1.837 Plätze in der Altenhilfe und Pflege (vollstationäre Pflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege, betreutes Wohnen, MS-Gruppe),

- 2.730 von acht Diakonie- und Sozialstationen betreute und versorgte Menschen (häusliche Alten- und Krankenpflege, Nachbarschaftshilfe, Familienpflege, Essen auf Rädern),
- 1.405 Plätze in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie mit stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten (Wohnheime, Wohnstätten, ambulant betreutes Wohnen, betreutes Wohnen in Familien, Tagesstätten), 911 Plätze in elf Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder chronisch psychischer Erkrankung (WfbM),
- 55 Plätze in zwei Tageskliniken für Psychiatrie und Psychotherapie,
- 16 Plätze in den beiden Hospizen.

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 60,0 %
Ambulante Pflege und Dienstleistungsangebote	
Betreutes Wohnen	
Ambulant betreute Wohngemeinschaften	
Tagespflege	
Kurzzeit- und Verhinderungspflege	
Hospize	
Stationäre Wohnangebote	Eingliederungshilfe 40,0 %
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

Die Samariterstiftung ist ein diakonisches Unternehmen der Sozialwirtschaft. Deshalb haben die Indikatoren der Gemeinwohlmatrix seit jeher einen hohen Stellenwert, sowohl in der täglichen Arbeit als auch in der strategischen Ausrichtung.

Der Indikator D1 „Ethische Kund*innenbeziehungen“ mit der Zielrichtung, Produkte und Dienstleistungen für benachteiligte Kund*innengruppen zu entwickeln, ist **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 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).

Was die Samariterstiftung unter dem diakonischen Auftrag versteht und welche **Handlungsrichtlinien** für sie leitend sind im Umgang mit allen Berührungsgruppen, sind in ihrem Leitbild, ihren Führungsgrundsätzen, ihren Verhaltensrichtlinien („Code of Conduct“) und ihrer diakonischen Rahmenkonzeption als grundlegenden inhaltlichen Dokumenten verankert. Hier sind auch elementare Prinzipien wie Mitverantwortung der Mitarbeitenden, Transparenz von Preisen und Leistungen nach innen und außen, fairer Umgang mit anderen Anbietern sowie eine ökologische Handlungsweise im Sinne der Bewahrung der Schöpfung festgehalten.



Abb. 1, Auswahl Handlungsgrundlagen

In der Vergangenheit nahmen die einzelnen Einrichtungen an verschiedenen Zertifizierungen teil, diese erstreckten sich nur auf Teilbereiche der Stiftung (z.B. EMAS-Bericht für Einrichtungen in Nürtingen-Oberensingen 2008 und 2011).

Die Samariterstiftung verfolgt mit dem Gemeinwohlbericht das Ziel, zum einen ihr gesellschaftliches Gesamtengagement darzustellen und zum anderen, Perspektiven zur Förderung von verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Durch die Finanzierungsform der Handlungsfelder sind die finanziellen Spielräume dafür eng begrenzt (Budgetierung, s.u. B1.1). Preise können nicht von der Samariterstiftung festgelegt werden, sondern müssen mit den Vertragspartnern verhandelt werden.

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die **vierte Gemeinwohlbilanz der Samariterstiftung**. Sie wurde im Auftrag des Vorstands in Zusammenarbeit und Dialog mit den Führungskräften der Samariterstiftung erarbeitet.

Ansprechpartnerin für den GWÖ-Bericht ist Dr. Christine Thumm, Referentin Personalbindung / Gemeinwohlökonomie, Tel.: 07022/505-270, Email: christine.thumm@samariterstiftung.de.

Kurzfassung der wichtigsten Umsetzungsschritte und Fortschritte seit der letzten Bilanzierung

- Erarbeitung und Implementierung eines strategischen Einkaufskonzeptes (inkl. Sensibilisierung der Nutzergruppen)
- Einrichtung zentrale Einkaufsplattform (Steuerung Einkaufsverhalten / Nachhaltige Produkte)
- Einführung ‚Nachhaltiges Ideenmanagement‘ (internes Vorschlagswesen)
- Bio-zertifizierte Küche Obersontheim (2022)
- schrittweise Umstellung auf LED-Beleuchtung
- regelmäßige Energie-Audits inkl. CO₂-Fußabdruck mit Maßnahmenplanung
- Klärung Stiftungsstrategie Photovoltaikanlagen
- Ersatz der größten CO₂-Emittenten in der Wärmeerzeugung
- stetige Anpassung des Nachhaltigkeitskonzepts für die Samocca-Kaffees
- Erweiterung der Palette von Upcycling-Produkten
- Dienstkleidung: Kasack-Alternative aus Baumwolle/Tencel
- Papierreduktion um knapp 20 %
- Überarbeitung Employer Branding-Prozess, Anpassung Kampagne
- Erarbeitung einer Strategie zur Personalgewinnung sowie Personalbindung
- Erarbeitung umfassendes Integrationskonzept zur Akquise von internationalen Fachkräften
- stiftungsweite Weiterentwicklung verlässlicher Dienst- und flexibler Personaleinsatzplanung
- Einführung Dienstrad zur Fahrradsaison 2022
- Umstellung Job-Ticket zum bezuschussten Deutschland-Ticket
- Umsetzung Projekt „E-Mobilität ambulant“ mit 12 E-Autos
- Weiterführung und wissenschaftliche Evaluation des stiftungsweiten Kinästhetikprojekts zur Gesundheitsförderung bei Mitarbeitenden und Klient*innen
- SONG e.V. – Stärkung als Marke, Vernetzung für politische Einflussnahme
- Zugänglichkeit Whistleblower-Richtlinie EU
- vollumfängliche Entsprechung der Vorgaben des Corporate Governance Kodex der Diakonie Württemberg (diverse Publikationen)

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen der Samariterstiftung

Fachkräftemangel

Der Wettbewerb um Mitarbeitende mit anderen, besser finanzierten Branchen mit attraktiveren Arbeitsbedingungen verschärft sich weiter. Durch die Corona-Pandemie und den Renteneintritt der Babyboomer-Generation hat sich der Fachkräftemangel weiter verstärkt, ein Ende ist nicht in Sicht. Als Gegenmaßnahmen setzt die Stiftung auf eigene Ausbildung, Quer- und Wiedereinsteiger*innen, systematische Personalentwicklung sowie auf die Weiterentwicklung der Führungskräfte aller Ebenen durch interne Programme. Die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte erfolgt systematisch. Die Partner und Konzepte werden sehr sorgfältig geprüft, ein umfassendes Integrationskonzept wird erstellt und angewandt. Außerdem werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung und ihrer Attraktivität umgesetzt (u.a. mit neuen Messeständen, Nachwuchsscouts). Vermehrt erfolgt die Ausbildung von Menschen aus dem Ausland (u.a. im Akquise-Projekt in Osteuropa oder über den Einstieg als FSJ). Nach der erzwungenen Pause durch die Corona-Pandemie haben die

Auslandsprojekte wieder Fahrt aufgenommen. Zukunftsfähige Themen werden intensiv weiterbearbeitet und in interne Prozesse und Abläufe implementiert (z.B. Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Die Samariterstiftung zeichnet sich durch gelebte Werte der diakonischen Unternehmenskultur aus. Sie agiert durch Tarifbindung, systematische Personalentwicklung / Karriereplanung und Fokussierung auf Vereinbarkeitsthemen (Beruf, Familie, Privatleben). Damit wird die Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit gesteigert und verschafft der Stiftung Vorteile bei der Personalakquise und -bindung.

Zeitarbeit

Der Fachkräftemangel ist besonders in der Altenpflege spürbar. Zur Erfüllung der Fachkraftquoten wird immer wieder der Einsatz von Zeitarbeitskräften notwendig mit erheblicher, nicht über die Pflegesätze refinanzierbarer Kostensteigerung. Die Belastung der Kern-Teams nimmt dadurch stark zu. Als Gegenmaßnahme werden flexible Personaleinsatzmodelle erprobt.

Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Das Bundesteilhabegesetz stellt einen Paradigmenwechsel in der Eingliederungshilfe dar. Finanzflüsse, Prozesse, inhaltliche Parameter sowie die Zusammenarbeit zwischen Klienten, Kostenträgern und Leistungserbringern werden völlig neu definiert. Nach Verhandlungsprozessen auf Landesebene sowie verschiedenen Verhandlungsrunden zwischen Stiftung und Landkreisen (als Leistungsträgern) konnten erste Abschlüsse erzielt werden. Die tatsächliche einrichtungsspezifische Umsetzung des BTHG wird den Leistungsbereich der Eingliederungshilfe mindestens die nächsten 5 – 8 Jahre beschäftigen.

Neue Personalbemessung Pflege (Pebem)

Zum 1. Juli 2023 wurde die neue Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen nach § 113c SGB XI eingeführt. Sie soll für einen neuen Personalmix in der Langzeitpflege und für die Gewährleistung einer stabilen Pflegequalität trotz Fachkräftemangel sorgen. Zentrale Bausteine sind die Reduktion von 3-jährigen Fachkräften und die Erhöhung von 1-jährigen Assistenzkräften. Die Herausforderungen für die Pflege allgemein ist die Bestimmung der Vorbehaltsaufgaben für Fachkräfte, die Neuorganisation von Prozessen sowie die Gewinnung resp. Ausbildung von Assistenzkräften, deren rein zahlenmäßige Verfügbarkeit in Deutschland bisher untervertreten ist. Die Samariterstiftung hat zusätzlich die Aufgabe, die neuen gesetzlichen Vorgaben mit dem Hausgemeinschaftskonzept in Einklang zu bringen, das im Gesetz nicht berücksichtigt wurde. Die bestehenden Pflegeeinrichtungen haben vorläufig Bestandsschutz, die neu erbauten Häuser der Stiftung (Altdorf, Sonnenbühl) arbeiten nach der neuen Vorgabe.

Corona-Pandemie

Zu Beginn des 3. Corona-Jahres 2022 kämpften die Häuser und Einrichtungen mit weiteren akuten Ausbrüchen bei Bewohner*innen sowie bei den Mitarbeitenden. Mit zunehmenden Lockerungen bzw. Aufhebung von gesetzlichen Bestimmungen wie Masken- und Testpflicht konnte sich das ‚normale‘ Leben mit Begegnungen, Angeboten und Projekten wie auch das ehrenamtliche Engagement vor allem ab März 2023 zunehmend regenerieren. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie seit März 2020 konnten im Bereich der Altenhilfe und Pflege dank des Pflege-Rettungsschirmes (§ 150 SGB X) aufgefangen werden. Im Bereich der Eingliederungshilfe erholte sich die Auftragslage der Werkstätten wieder. Die Corona-Pandemie hat die Mitarbeitenden in der Samariterstiftung in besonderer

Weise herausgefordert. Die Nachwirkungen werden sie noch eine geraume Zeit begleiten. Ihnen wird mit seelsorgerlichen und die Resilienz stärkenden Angeboten und Gruppenimpulsen begegnet.

Auswirkungen Ukraine-Krieg: Inflation, Sachkostensteigerungen und Energieengpässe

Im Zuge des Ukraine-Krieges seit Februar 2022 und der darauf einsetzenden hohen Inflation ist die Stiftung von massiven Kostensteigerungen im Bereich der Sachkosten (z.B. Lebensmittel) und im Energiebereich betroffen. Gerade im Werkstattbereich der Eingliederungshilfe machen sich diese Entwicklungen stark bemerkbar ebenso wie schwankende Materialverfügbarkeiten, Cyberkriminalität bei wichtigen Kooperationspartnern sowie Abwanderung von Produktionsstandorten ins Ausland. Verzögerungen in der Bautätigkeit ergaben sich durch Lieferengpässe und Materialknappheit. Dank der professionellen Arbeit der Tochtergesellschaft Samariter-Energie GmbH ist die Stiftung im Energiebereich relativ glimpflich, aber nicht ohne finanzielle Einbußen durch die Energiekrise im Winter 2022/23 gekommen. Die finanzielle Entlastung durch diverse Rettungsschirme des Bundes greift in diesem Bereich leider nicht. Die Inflation wirkt deshalb nicht nur in die Sachkosten hinein, sondern auch auf die Preise für unsere Angebote, besonders in neuen Häusern (Pflegegrad 5 > 6000 €) – ein politisches Thema.

Auditbericht der Auditor*innen Regina Sörgel und Jörn Wiedemann

Die Samariterstiftung hat in ihrer vierten Gemeinwohl-Bilanz erneut bewiesen, dass die Prinzipien der Gemeinwohl-Ökonomie fest in ihrer Unternehmenskultur und ihren betrieblichen Abläufen verankert sind. Der detaillierte Bericht demonstriert, wie die Stiftung kontinuierlich ihre gemeinwohlorientierten Ziele verfolgt und auf neue gesellschaftliche und ökologische Herausforderungen reagiert.

A – Lieferant*innen

Unter der Führung der Abteilung für strategischen Einkauf hat die Stiftung signifikante Fortschritte im Bereich des ethischen Beschaffungswesens gemacht. Durch die Implementierung einer zentralen Einkaufsplattform hat die Stiftung ihre Lieferkette effizienter und transparenter gestaltet und will dabei hohe ethische Standards, einschließlich der Berücksichtigung von Tierwohl und Menschenrechten, gewährleisten. Angesichts neuer gesetzlicher Anforderungen muss die Stiftung die Durchsetzung der Lieferkettengesetze überwachen, um sicherzustellen, dass alle Lieferant*innen in der gesamten Lieferkette die Menschenrechte einhalten.

B – Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die Finanzstrategien der Stiftung sind robust, mit einer starken Eigenkapitalbasis und Beziehungen zu regionalen Banken oder Kreditinstituten mit ethischer Ausrichtung. Die Stiftung ist bestrebt, nachhaltige und sozial verantwortliche Projekte zu unterstützen. Das umfangreiche Anlagevermögen wird ausschließlich nach ESG-Kriterien verwaltet.

C – Mitarbeiter*innen

Die Entlohnung lehnt sich am TVÖD an, die Gehaltsspreizung ist vorbildlich. Die Arbeitszeit wird flexibel an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Die letzte Befragung der Mitarbeitenden hat sehr gute Ergebnisse geliefert. Punktueller Abweichungen wurden analysiert, Verbesserungen eingeleitet. Weiterhin wird das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen durch diverse Unterstützungsangebote und eine gesunde Arbeitskultur gefördert. Alle Indikatoren im Personalbereich lassen darauf schließen, dass es keine größeren Probleme gibt. Insbesondere die Fluktuation, sowie die Krankenquote sind in der Branche bemerkenswert gut.

D – Kund*innen

Die Samariterstiftung stellt sicher, dass die Dienstleistungen hochqualitativ und zugänglich sind, wodurch die Würde und das Wohlbefinden der Kund*innen gewahrt bleiben. Die Einrichtungen wie das Dr. Vöhringer-Heim zeigen vorbildliche Ansätze in der Pflegepraxis, die durch das Hausgemeinschaftskonzept und spezialisierte Pflegeansätze wie Kinästhetik und Empowerment-Strategien untermauert werden. Diese Methoden verbessern das Wohlbefinden und die Selbstständigkeit der Bewohner erheblich. Zudem wird großen Wert darauf gelegt, Kund*innen kontinuierlich in die Gestaltung der Dienste einzubeziehen, was ihre Zufriedenheit und Teilhabe fördert. Beeindruckend ist auch die vorbildliche Arbeit der Werkstatt am Neckar. Die positive Resonanz der Mitarbeitenden in der Befragung und der Erfolg der Programme der Werkstatt bestätigen die wirksame Umsetzung der Werte der Stiftung und ihr kontinuierliches Bestreben, inklusive und unterstützende Umgebungen zu schaffen.

E – Gesellschaftliches Umfeld/Umwelt

Die Samariterstiftung engagiert sich stark in der Gemeinschaft und unterstützt soziale Projekte, die weit über die Grenzen ihrer direkten Dienstleistungen hinausgehen. Die Stiftung orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, wobei sie spezielle Ziele auswählt, um ihre Nachhaltigkeitsstrategie zu schärfen. Dieses Engagement zeigt die aktiven Bemühungen, gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen und verstärkt das öffentliche Bewusstsein für soziale und ökologische Themen.

Die Investition in nachhaltige Technologien wie Pelletheizungen und Blockheizkraftwerke zeigt das starke Engagement der Stiftung, ihre Umweltauswirkungen zu minimieren. Diese Maßnahmen sind nicht nur ein Beweis für das ökologische Verantwortungsbewusstsein der Stiftung, sondern stellen auch eine langfristige Investition in die energetische Zukunftssicherheit ihrer Einrichtungen dar. Jedoch sind erhebliche Anstrengungen notwendig, um schädliche Umweltwirkungen weiter zu reduzieren. Die Samariterstiftung muss lt. Gesetz ein EMS oder UMS bis zum Ablauf des 18. Juli 2025 eingerichtet haben.

Die niedrigere Bewertung gegenüber dem letzten Audit resultiert keinesfalls darin, dass die Samariterstiftung weniger gemeinwohl-orientiert ist.

Vielmehr führen gestiegene Ansprüche und veränderte Regularien dazu, dass die Rahmenbedingungen im Bereich der Nachhaltigkeit deutlich anspruchsvoller geworden sind.

Vor diesem Hintergrund hat die Samariterstiftung ihr sehr hohes Niveau nicht nur gehalten, sondern teilweise ausgebaut.

Die Samariterstiftung leistet bereits hervorragende Arbeit und dient als Vorbild in der Gemeinwohl-ökonomie. Das Engagement aller Beteiligten trägt wesentlich zu einer lebenswerten und gerechteren Welt bei.

Regina Sörgel und Jörn Wiedemann

GWÖ-Auditbericht Samariterstiftung 2024, Management Summary



TESTAT

Externes Audit

Testat gültig bis
31.10.2026

ZertifikatsID
yud1w

Gemeinwohl Bilanz

Samariterstiftung

Schlossweg 1, DE 72622 Nürtingen

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 30 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 40 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 50 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 40 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 60 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 70 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 100 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 90 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 30 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz: 70 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 90 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 70 %
				BILANZSUMME: 544

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz
Dieses Audit wurde durchgeführt von Regina Soergel Jörn Wiedemann.

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

Hamburg, 08.10.2024

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

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	0,6 %	Langfristige Kooperation mit Partnern, die entsprechende Tariflöhne bezahlen.
Fremdwäscherei	2,3 %	Langfristige Kooperation mit Partnern, die entsprechende Tariflöhne bezahlen.
Lebensmittel	14,6 %	
Sachaufwendungen für Hilfs- und Nebenbetriebe	6,0 %	
Miete, Pacht, Leasing	11,1 %	
Instandhaltung	9,6 %	
Wasser, Energie, Brennstoffe	12,44 %	
Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf	9,5 %	
Sonstige	33,75 %	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 Lieferant*innen 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 Zulieferbetrieben, 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 **regionale und vertrauensvolle Vertragspartner oder Eigenleistung**.

Strategischer Einkauf

2021 hat die Samariterstiftung **eine Stelle für strategischen Einkauf** geschaffen zur Professionalisierung des Einkaufs und zur Erarbeitung eines strategischen Einkaufskonzepts. Im Mittelpunkt steht nicht allein der finanzielle Aspekt, sondern die ganzheitliche Betrachtung von Prozessen, Qualität und Kosten.

Durch die Einführung eines **ganzheitlichen Warenwirtschaftskonzepts** für die Samariterstiftung werden Arbeitserleichterungen erzielt, Strukturen geschaffen, die Kostentransparenz erhöht und die Beschaffungskosten optimiert. Strategische und operative Prozesse, Formulare und Schulungsunterlagen wurden erstellt und verfügbar gemacht. Eine erste, wirkungsvolle Maßnahme stellt die Konzeption, Verhandlung und Implementierung einer **zentralen Einkaufsplattform** dar, über die die Häuser und Einrichtungen ihre Bestellungen online tätigen können. Sukzessive werden nach den Lebensmitteln auch Verbrauchsmaterial für Hauswirtschaft und Pflege sowie Büromaterial und Haushaltsartikel hinzugefügt.

Reinigungsarbeiten

Die Reinigungsarbeiten in den Einrichtungen der Samariterstiftung werden größtenteils von Fremddienstleistern erbracht. Die Auswahlkriterien (mit Darstellung und Nachweis in der Angebotskalkulation):

- mittelständische Unternehmen aus der Region mit überschaubaren Strukturen und persönlich bekannten, festen Ansprechpersonen
- Anwendung gültiger Rahmen- und Lohntarifverträge des Gebäudereiniger-Handwerks
- Preis-Leistungsverhältnis (unter Berücksichtigung realistischer Leistungswerte)
- Mitarbeitenden-freundliche Unternehmensführung
- Einhaltung der Unfall- und Arbeitsschutzrichtlinien
- Anwendung von Qualitätsmanagement-Instrumenten
- bestehender Versicherungsschutz für die Mitarbeitenden
- Beachtung der vorgegebenen Mülltrennung des*der Auftraggeber*in
- Verwendung von Reinigungsmitteln führender Hersteller (z.B. Zertifizierung nach EU-Ecolabel)¹

Die Auftragnehmer*in hat im Falle einer Änderung des Lohntarifvertrags, des Rahmentarifvertrags und/oder der gesetzlichen Sozialleistungen die Möglichkeit, eine Preiserhöhung in Höhe der Lohn- und Lohnnebenkosten bei dem*der Auftraggeber*in zu beantragen.

In der Hauptverwaltung der Samariterstiftung in Nürtingen und in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Wendlingen wurden die Reinigungsarbeiten bis Frühjahr 2024 durch die Tochterfirma INTEG GmbH erbracht, der Integrationsfirma der Samariterstiftung (s.u. C1.3).

Fremdwäsche

Bei der Wahl der Wäschereien werden **regionale, mittelständische Unternehmen** bevorzugt. Sie sind in Baden-Württemberg ansässig und waschen in Deutschland. Schriftlich wurde bestätigt:

- Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns
- RAL-Gütesiegel 992 1-4 (Gütegemeinschaft sachgemäße Wäschepflege e.V.) als Qualitätskriterium
- ISO-Zertifizierungen 9001, 14001 (Umweltmanagement) und 50001 (Energiemanagement)

¹ Z.B. Produkte von Tana: wmprof.com/de/marken/green-care-professional/ (Zugriff: 13.05.2024)

Lebensmittel

Das Essen hat einen hohen Stellenwert bei den betreuten Menschen. Deshalb legt die Samariterstiftung bei der Auswahl der Lieferant*innen besonders viel Wert auf zuverlässige Partner*innen. Neben der **Qualität** spielt auch das **Verantwortungsbewusstsein gegenüber Menschen, Tieren, der Umwelt und den genutzten Ressourcen** eine wichtige Rolle. Basierend auf den Pflegesätzen und Entgelten haben alle Häuser und Einrichtungen ein vorgegebenes Budget zur Verfügung, mit welchem alle Ausgaben zu decken sind.

Bei **Neuausschreibungen** für den Bereich Lebensmittel stellen sich neue Grossisten in einem persönlichen Treffen bei der Samariterstiftung vor. Das Thema Nachhaltigkeit ist dabei von großer Bedeutung. Der*Die Anbieter*in erläutert, wie die Firma in dieser Hinsicht aufgestellt ist, welche Maßnahmen umgesetzt werden (Lebensmittelauswahl, Abfall-/Verpackungsmanagement, Ressourceneffizienz, Klimaschutz, soziales Engagement etc.) und welche Zertifikate/Auszeichnungen vorliegen.

Die Firma **Apetito AG** mit Sitz in Rheine (NRW) ist ein wichtiger Lieferant für die **Convenience-Komponenten**. Sie verzichtet vollständig auf den Einsatz von Zusatzstoffen, künstlichen Aromen, Geschmacksverstärkern und Fertiggewürzmischungen. Apetito bezieht seine Zutaten vorwiegend aus Deutschland und Europa (Herkunftsnachweise auf Homepage²). Zum Selbstverständnis von Apetito gehört aktiver Umweltschutz ebenso wie konsequente Schonung von Ressourcen. Als Mitglied des UN Global Compact dokumentiert und veröffentlicht Apetito seine Maßnahmen zu nachhaltigem Handeln und Wirtschaften.³ Darüber hinaus engagiert sich Apetito bei der „Initiative Tierwohl“, die eine nachhaltige und tiergerechte Fleischerzeugung insbesondere bei Schweine- und Hähnchenfleisch unterstützt.

Bis Oktober 2022 fuhr die Samariterstiftung im **Bereich Lebensmittel** eine Single Source Strategie. Mit Einführung der Einkaufsplattform 2022 entschied sie sich für eine **duale Strategie**, um ein breiteres und flexibleres Angebot für die Häuser und Einrichtungen bereit stellen zu können. Die Firma OMEGA SORG war von Dezember 2020 bis Februar 2023 als alleiniger Grossist für die Stiftung tätig. Mit der Einführung der neuen Einkaufsplattform sind die beiden Unternehmen **Transgourmet** und **Pfalzgut** seit Oktober 2022 unter Vertrag.

Transgourmet Deutschland GmbH & Co mit Sitz in Riedstadt (Hessen) ist Marktführer im Bereich Großverbraucher-Belieferung in Deutschland. Das Unternehmen ist bezüglich Gemeinwohlwerten wie Menschenrechte, Mitarbeitenden-Orientierung, Compliance und Nachhaltigkeitsrichtlinien in Angebot (z.B. Förderung biol. Landwirtschaft, Reduktion von Abfällen), Beschaffung, Lieferketten und „grüner“ Logistik (z.B. durch Verringerung von Lieferstopps, Umstellung auf emissionsarme Bio-Gas LKWs) sehr gut aufgestellt. Die Information und Dokumentation der gesamten Nachhaltigkeitsstrategie ist transparent dargestellt und online verfügbar.⁴

Pfalzgut Frischdienst GmbH mit Sitz in Waldfishbach-Burgalben (Rheinland-Pfalz) ist ein mittelständisches, regional tätiges Familienunternehmen, u.a. mit Bio-Zertifikat. Das Nachhaltigkeitskonzept der Firma umfasst ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit, z.B. durch Erneuerung des Fuhrparks mit Fokus auf geringen Schadstoff-Ausstoß und Reduktion von Kälteverlusten der Kühllieferanten. Regionale und dezentrale Lagerstandorte verringern Anfahrtswege zum Kunden (z.B. Eberdingen bei Stuttgart). Die Kühlanlagen in den Hauptlagern wandeln die Abwärme in Heizenergie und

² www.apetito.de/beste-qualitaet/zutaten (Zugriff: 20.03.2024)

³ www.apetito.de/nachhaltigkeit (Zugriff: 20.03.2024)

⁴ www.transgourmet.de/nachhaltigkeit/unsere-zukunft-unsere-verantwortung (Zugriff: 20.03.2024)

Warmwasser um. Regionale Arbeitsplätze werden in einer der wirtschaftlich schwächsten Regionen Deutschlands gestärkt, u.a. durch Ausbildung von jungen Fachkräften.

Die Häuser und Einrichtungen können auf der **Einkaufsplattform** aus dem Kernsortiment und einem weiteren Angebot verhandelter Produkte auswählen. Das Kernsortiment beinhaltet auch Lebensmittel und Produktgruppen mit diversen anerkannten Siegeln für nachhaltiges und faires Handeln 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, z.B. aus örtlichen Bäckereien und Metzgereien. Zudem wird dadurch die Frische der Produkte gewährleistet und die Umwelt aufgrund kurzer Wege entlastet.

Kontinuierlich wird daran gearbeitet, stiftungsweit möglichst viele **umweltschonende Produkte** zu verwenden:

- Toilettenpapier und Papierhandtücher: ausschließlich Recyclingprodukte
- Reinigungsmittel, Spül- und Waschmittel: verpackungsarm, in Deutschland hergestellt und weitestgehend ohne Gefahrstoffe
- Fisch und Fischprodukte: MSC-Siegel resp. aus nachhaltigem Fischfang
- Fleisch: Zulieferer unterstützen u.a. die „Initiative Tierwohl“, das Siegel des Deutschen Tierschutzbundes „Für Mehr Tierwohl“ oder die Europäische Masthuhn-Initiative („Bruderhähne“) für nachhaltige und tiergerechte Fleischerzeugung
- Kaffee: Jacobs Douwe Egberts® aus zertifiziertem Anbau (UTZ, Rainforest Alliance, Fair Trade), in der Hauptverwaltung die Eigenprodukte von SAMOCCA

Die Samariterstiftung legt großen Wert auf die Auswahl der Lieferant*innen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die (Haupt-)Lieferant*innen engagieren sich bereits auf vielfältige Weise beim Thema Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Tierwohl. Verstöße sind keine bekannt. Die Samariterstiftung geht deshalb davon aus, **dass die Produkte und Dienstleistungen, die sie bezieht, unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt und erbracht wurden**.

Ein prozentualer Anteil der unter fairen und ökologischen Kriterien eingekauften Waren kann jedoch nicht beziffert, sondern höchstens geschätzt werden (s.u. Arbeitsbedingungen A3.1).

Als klassische Dienstleisterin in der Sozialwirtschaft bilden die Personalkosten den höchsten Aufwandsposten. Die Auswahl von Lieferant*innen und Partner*innen orientiert sich nach dem Wirtschaftlichkeitsgebot im Bewusstsein der Verantwortung gegenüber Menschen, Tieren, der Umwelt und den genutzten Ressourcen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einrichtung einer zentralen **Einkaufsstelle** zur systematischen Bearbeitung der Einkaufsthemen (seit September 2021 besetzt)
- Erstellung strategisches **Einkaufskonzept** mit Planung, Verhandlung und Implementierung Einkaufsplattform; Neuverhandlungen mit ausgewählten Lieferant*innen
- Einführung der stiftungsweiten **Einkaufsplattform** Ende 2022 (seit März 2023 in allen Häusern und Einrichtungen der Samariterstiftung geschult und implementiert), darüber Bestellung von 97 % der Lebensmittel (Altenhilfe)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- weiterer Ausbau des strategischen Einkaufskonzeptes (Definition und Standardisierung Einkaufsgrundsätze und Lieferantenmanagement)
- Integration weiterer Warengruppen in die Einkaufsplattform
- Anpassung Kernsortiment an den Einkaufsgrundsätzen
- Stetige Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein nachhaltiges Bestellverhalten
- Weitere Fortbildungen zum Thema nachhaltige Lebensweise (Einkaufsverhalten und Lebensmittelauswahl auch im privaten Bereich)

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 nachweislich gewährleistet werden. Durch die Auswahl und Zusammenarbeit mit vertrauensvollen Partner*innen und mit Blick auf deren Dokumentation, Zertifizierungen und Leitbilder, versucht die Samariterstiftung, diese Unsicherheiten so weit wie möglich zu minimieren.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Sensibilisierung in Bezug auf Produktauswahl für nachhaltige Lebensweise in Anwendungsschulungen (Einführung der Einkaufsplattform), in stiftungsweiten Hauswirtschafts-Foren und monatlichen Online-Sprechstunden „Clever einkaufen“.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verstetigung der Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für eine nachhaltige Lebensweise.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Als diakonisches Unternehmen legt die Samariterstiftung großen Wert auf gute Rahmenbedingungen und faire Preise.

Dienstleistungsverträge mit Reinigungsunternehmen und Wäschereien bestehen häufig schon über viele Jahre, die Ansprechpartner*innen sind persönlich bekannt.

Es wird auf gute, langfristige Zusammenarbeit mit den **Lieferant*innen** gesetzt: Der aktuelle Rahmenvertrag mit **Apetito** wurde **2015** geschlossen.

Im Zuge der Einführung der **Einkaufsplattform** und Umstellung auf eine **duale Einkaufsstrategie** wurden die Verträge der Lebensmittel-Lieferanten mit den Firmen Transgourmet und Pfalzgut neu ausgehandelt (beide seit Ende 2022). Die Geschäftsbeziehung mit OMEGA SORG wurde damit Anfang 2023 einvernehmlich beendet (s.o. A1.1). Für den Bereich Lebensmittel steht u.a. die **Regionalität** der Lieferanten im Vordergrund. Bei wirtschaftlich bedingten Neuausschreibungen wird versucht, eine Lösung mit dem*der 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*in an der **Wertschöpfungskette** ist **ausgeglichen**. Dadurch können Zuverlässigkeit, Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards stetig verbessert werden.

Aufgrund der Finanzierung über die Kostenträger*innen kann der **Spielraum für höherwertige Beschaffungen**, wie sie bspw. im Bereich der Lebensmittel wünschenswert wären, nur bedingt vergrößert werden. Die **Finanzierungsstruktur** wirkt hier **unmittelbar limitierend**.

Einige Vorzeigebispiele der Verwendung von regionalen und biologischen Alternativen sind jedoch vorhanden:

- **Best practice:** Bio-zertifizierte Küche Obersontheim (2022)
- **Best practice:** „Vegi-Day“ SAM Geislingen (s. A3.1)
- **Best practice:** Selbstversorgungsprinzip Behindertenhilfe Ostalb: Alle Wohngemeinschaften kaufen in örtlichen Supermärkten und Geschäften ein und kochen gemeinsam.

Bei der **Herstellung der Eigenprodukte** spielen regionale, soziale und ökologische Aspekte eine große Rolle: Es wird auf regionale Partner*innen mit hoher Qualität und zuverlässigem Service gesetzt.

- **NASEWEISS-Produkte:** Das verwendete **Holz** stammt aus nachhaltiger Forstwirtschaft in Deutschland und Österreich (FSC-zertifiziert). Die schadstofffreien Spielzeuge in Massivholzfertigung werden zu 100 % in Deutschland hergestellt und erfüllen die CE-Norm.
- **SAMOCCA Genussmanufaktur** (Werkstatt am Albuch) mit Kaffee-Rösterei, Deli, Chocolaterie: bezieht **ca. 65 %** ihrer Inhaltsstoffe aus zertifiziert biologischem Anbau resp. Fair Trade.

Die **Werkstätten für Menschen mit Behinderung** sind seit mehreren Jahren nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert. Die Überprüfung des Einkaufs und die Lieferantenbewertung sind hierbei ein fester Bestandteil. Firmenkund*innen 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 großen Wert auf ein solidarisches und gerechtes Miteinander. Für die Produkte, die zugekauft werden, gelten ökologische und soziale Einkaufsrichtlinien, die auch im strategischen Einkaufskonzept enthalten sind. Alle Mitarbeitenden im Einkauf sind damit vertraut.

Die Hauptlieferant*innen von Lebensmitteln haben (entsprechend der Firmengröße) bei der Samariterstiftung Unterlagen für das Lieferkettengesetz und ihren Code of Conduct eingereicht, bzw. online zur Verfügung gestellt (s.o. A1.1 neue Hauptlieferanten im Lebensmittelbereich).

Die Samariterstiftung arbeitet ebenfalls eng mit **regionalen Lieferant*innen** zusammen. BIO-Siegel regionaler Bäckereien und Metzgereien sind zum größten Teil auf den jeweiligen Homepages einsehbar. Auch von Dienstleister*innen für Wäsche und Reinigung liegen entsprechende Zertifikate vor (s.o. A1.1).

Die über die Einkaufsplattform zur Verfügung stehende **Produktauswahl** beinhaltet auch **Lebensmittel und Produktgruppen mit diversen Siegeln** wie bspw. **EU-Bio-Siegel, Bioland, Fair Trade oder UTZ**.

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. In der Hauptverwaltung erfolgte vor einigen Jahren die Umstellung auf Samocca-Kaffee, einer Eigenproduktion der Samariterstiftung (s. A4.2).

Durch die dezentrale Lage unserer Häuser sowie die vielen Freiheiten der Einrichtungen bei Bezug und Bestellung der Ware lässt sich jedoch der **Anteil der Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen**, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, **nicht eindeutig benennen**. Momentan lässt sich dies auch nicht über die Einkaufsplattform auswerten.

Durch den **sukzessiven Ersatz alter, CO₂-intensiver Wärmeerzeugungsanlagen**, bspw. durch Pelletheizungen, wird die Abhängigkeit von fossilen (ggf. aus kriegführenden Staaten importierten) Brennstoffen reduziert (aktuell Dr. Vöhringer-Heim Nürtingen und Samariterstift Grafeneck).

Zum Anteil der Thematisierung eines solidarischen und fairen Umgangs mit Lieferant*innen liegen der Samariterstiftung keine Auswertungen vor.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Steuerungsmöglichkeiten durch **Vorauswahl im Kernsortiment** der Einkaufsplattform von fairen und biologischen Produkten
- Selbstversorger-Prinzip der Wohngemeinschaften
- Stärkung regionaler Bezugsquellen
- Samocca: Ausbau öko-sozialer Rohstoffe
- **Bio-Küche** trotz enger finanzieller Spielräume
- Verminderung Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Erhöhung Einkauf von regionalen Produkten (Integration in Einkaufsplattform)
- Weitere Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Hauswirtschaft / im Einkauf in den Einrichtungen

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

Zur Samariterstiftung gehören mehr als 60 Häuser für Menschen im Alter, mit Behinderung und mit psychischen Erkrankungen. In der Sozialbranche gibt es in Baden-Württemberg mehrere vergleichbare Träger*innen oder deutlich größere Träger*innen. 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 Lieferant*innen 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 Menschen und Menschen mit Behinderung. Die dabei benötigten **Sachressourcen** sind im Wesentlichen **Energie** für Strom und Heizung sowie **Lebensmittel**.

Energie

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 und betreibt diese auch. Ziel ist eine professionelle, wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung der Häuser und Einrichtungen mit Wärme und Strom. Seit 2012 wirkt sie bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen mit und kooperiert eng mit dem Baureferat der Samariterstiftung. Inzwischen wird der gesamte Energiebedarf von der SamE verhandelt und beschafft. Auf **langfristige Lieferverträge** wird Wert gelegt. Eine **vollständige Umstellung auf Öko-Strom** wurde 2016 beschlossen und ist zwischenzeitlich **stiftungsweit umgesetzt**. **Der Öko-Strom stammt aus Wasserkraft, der in Bestandswerken in Norwegen produziert wird** (zu Photovoltaik-Anlagen s. B3.1).

Ein sukzessiver Ersatz alter, CO₂-intensiver, fossiler Wärmeerzeugungsanlagen wird vorangetrieben:

Auf Grundlage des 2021 erstellten CO₂-Fußabdruckes wurden die stärksten CO₂-Emittenten der Stiftung ersetzt, z.B.:

- **Dr. Vöhringer-Heim:** Ersatz der Gasheizung durch Pelletheizung (Pellets regionaler Anbieter) kombiniert mit neuem Blockheizkraftwerk
- **Samariterstift Grafeneck:** Ersatz Ölheizung gegen Pelletheizung (Pellets regionaler Anbieter)

Lebensmittel

Die neue Einkaufsplattform nutzt mit dem Kernsortiment eine nach Regionalität und ökologisch-nachhaltigen Kriterien gesteuerte Vorauswahl von Produkten und ggf. regionalen Lieferanten (wie Bäcker, Metzger, Getränkehandel). Weitere Wünsche der Häuser nach Bioware wird jeweils geprüft, verhandelt und mit auf die Einkaufsplattform genommen.

Die **Speisenversorgung** erfolgt überwiegend **über die Vertragspartner** Apetito und die beiden, in die Einkaufsplattform eingebundenen Lebensmittel-Grossisten Transgourmet und Pfalzgut (s.o. A1.1). Durch den Transport von Lieferungen kommt es zu CO₂-Emissionen. Beide Unternehmen tragen im Rahmen ihrer **Nachhaltigkeitskonzepte** Verantwortung für die Umwelt und den Klimaschutz. Die Unternehmen arbeiten fortwährend daran, die Verbräuche und Emissionen zu verringern und einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen zu fördern (vgl. dazu die Ausführungen unter A1.1).

Die einzelnen Häuser und Einrichtungen werden bei der Erstellung ihres **Warenbelieferungskonzepts** und der Anwendung der neuen Einkaufsplattform von der Leitung Strategischer Einkauf 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, z.B. bei passiertem Essen in der Altenhilfe durch Ergänzung mit entsprechenden Tiefkühlkomponenten. Darüber hinaus ist es allen Einrichtungen freigestellt, höherwertige Produktalternativen aus den gelisteten Artikeln auszuwählen. Allerdings sind die finanziellen Spielräume recht eng. Höhere Ausgaben müssen durch Einsparungen an anderer Stelle in der Speisenversorgung ausgeglichen werden:

- **Best practice:** „Vegi-Day“ im SAM Geislingen: Seit Frühjahr 2022 gibt es einen vegetarischen Tag in der Mittagsverpflegung. Das so eingesparte Geld wird in Bio-Obst und Bio-Gemüse investiert. Aufgrund der hohen Akzeptanz der Bewohner*innen wird über einen zweiten vegetarischen Tag nachgedacht. Der Verzicht auf Palmfett schränkt die Auswahl an Kuchen und Gebäck nur leicht ein.
- **Best practice:** Bio-zertifizierte Küche des Samariterstifts Obersontheim seit Ende 2022

Recycling-Papier

Eine stetige **Abnahme des Papierverbrauchs** durch die zunehmende Digitalisierung der Verwaltung ist zu verzeichnen, im Vergleich 2021 zu 2023 bei den Bestellmengen (Stückzahlen) **um ca. 18 %**. Durchschnittlich wurden dabei nur rund **11 % Recycling-Papiere** genutzt (geringe Zahl aufgrund Aktenbeständigkeit, Verarbeitungsmöglichkeit vorhandener Geräte, z.B. Kuvertiermaschine, bzw. Bestell- und Nutzungsverhalten).

Durch **Vorauswahl im Kernsortiment** (neue Einkaufsplattform) wird dieses Bestellverhalten künftig in Richtung Recycling-Papier-Nutzung gelenkt und durch regelmäßige Informationen über Nachhaltigkeitsaspekte in den internen Informationskanälen die Sensibilisierung gefördert. Nach Ostern 2024 beginnt der Versuch in ausgewählten Häusern, ob hier nur noch 100 % Recycling-Kopierpapier eingesetzt werden kann.

Dienstkleidung

Seit September 2022 gibt es als wählbare Alternative zu T-Shirts oder Polo-Shirts einen **nachhaltigen Kasack** aus Mischgewebe mit **50 % Tencel™** und **50 % recyceltem Polyester** (aus PET-Flaschen).⁵ Tencel™ hat im Vergleich zu Baumwolle einen deutlich geringeren Wasser-, Flächen- sowie Pestizidverbrauch beim Anbau. Der Vorteil der Faser ist ein guter Tragekomfort auch an heißen Tagen. Der Hersteller (Fa. Kentaur) geht von **3 – 5 Jahren Lebensdauer** ohne Farb- und Formverlust aus. Der Stoff ist damit **langlebiger und nachhaltiger** als andere Fasermischungen. Aufgrund der Wahlfreiheit der Häuser resp. der regionalen Wäschereibetriebe ist die Angabe eingesetzter Mengen nicht darstellbar.

IT- Ausstattung

Diese wird stiftungsweit über die Fachabteilung ausgewählt und angeschafft. Dabei wird seit vielen Jahren mit den gleichen Anbieter- und Herstellerbetrieben zusammengearbeitet. Bei der Auswahl wird auf eine **lange Lebensdauer** der Produkte Wert gelegt. In den Häusern werden inzwischen zu **90 % energiesparende Thin Clients** eingesetzt, stiftungsweit mehr als zwei Drittel aller Geräte. Dabei handelt es sich um Software-Lösungen, um vorhandene, nicht mehr Windows-kompatible Arbeitsplatzcomputer in **Thin Clients** zu konvertieren. Damit wird die Lebens- und Nutzungsdauer der Geräte verlängert. Neuanschaffungen sind kleine, kompakte „Mini-PC's“, zu 30 Prozent aus **wiederverwertetem Plastik** hergestellt. Im Gegensatz zu einem klassischen PC (im Schnitt 8,96 kg) ist ein Thin Client mit 2,43 kg **deutlich leichter und spart Ressourcen**. „Thin Clients (inklusive Anteil des entsprechenden Servers) verursachen bei Berücksichtigung aller Produktlebensphasen (Herstellung,

⁵ Markenname für die Faser Lyocell, sie wird aus Cellulose schnellwachsender Eukalyptusbäume gewonnen.

Distribution, Nutzung, Entsorgung/Recycling) im Vergleich zu stationären PCs **nur rund 50 Prozent der Treibhausgas-Emissionen.**⁶

Die Evaluation der Lieferant*innen und Dienstleister*innen für Lebensmittel, Wäsche und Reinigung erfolgt mit Hilfe **einer jährlichen Lieferantenbewertung** in allen Häusern und Einrichtungen der Stiftung anhand definierter Kriterien, ebenso Jahresgespräche mit den Lieferanten*innen. Ökologische Aspekte wie beispielsweise der sach- und fachgerechte Umgang mit Reinigungsmitteln oder die Menge an Verpackungsmaterial finden dabei Beachtung. Erfüllt ein*e Lieferant*in die Anforderungen nicht, wird dies in einem Gespräch thematisiert und nach Lösungen gesucht.

Die Ressourcen, die 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 Öko-Strom umgestellt. Bei der Auswahl der Lieferant*innen wird auf Partner*innen mit Verantwortungsbewusstsein für Umwelt und Klimaschutz Wert gelegt.

Zum **Anteil der eingekauften Produkte / Dienstleistungen**, die ökologisch höherwertige Alternativen sind, ist derzeit keine Angabe möglich.

Der Anteil der Lieferant*innen, die zur **Reduktion ökologischer Auswirkungen** beitragen, wird auf ca. **55 %** geschätzt.

Mit dem Ausbau der Auswertungsmöglichkeiten der neuen Einkaufsplattform wird dieser Anteil besser zu verifizieren sein. Momentan können hier nur Auswertungen nach Artikel, Mengen und Preis gezogen werden, eine Auswertung nach Siegeln resp. Labeln ist nicht möglich.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Reduktion der stärksten CO₂-Emittenten
- **Stärkung nachhaltiger Produkte** über Vorauswahl der stiftungsweiten Einkaufsplattform
- **höherwertige Produktalternativen:** Bio-Küche trotz enger finanzieller Spielräume
- **Dienstkleidung:** Kasack-Alternative aus Baumwolle/Tencel
- Papierreduktion um knapp 20 %
- IT: stiftungsweit 2/3 energiesparenden **Thin Clients**

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

- Einkaufsplattform:
 - Ausbau Lieferant*innen hinsichtlich ökologischer Kriterien
 - Ausbau und Ergänzung weitere Warengruppen z.B. Hausmeisterbedarf
 - Möglichkeiten der Dokumentation/Auswertbarkeit erhöhen (z.B. nach Bio)
- Reduktion Papierverbrauch, Erhöhung Anteil Recycling-Papier
 - Piloteinrichtungen 2024
 - Anbindung Einkaufsplattform an Rechnungswesen (Reduktion Rechnungsbelege)
- Schulung weiterer Mitarbeitenden-Gruppen (z.B. Hausmeister)

⁶ Vgl. <https://oekotop100.de/cms/node/13696.html#1> (= Produktbeschreibung; Zugriff: 18.03.2024)

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

Die Samariterstiftung ist als Unternehmen der Sozialbranche 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 1,1 % des Gesamtaufwands.

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, Lieferant*innen 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

Entlang der gesamten Zuliefer*innenkette spielen für die Samariterstiftung ein faires Miteinander und Transparenz eine wichtige Rolle.

Die Verträge mit den Lieferant*innen werden grundsätzlich so gestaltet, dass beide Seiten **gleichberechtigte Partner*innen** sind. Dies zeigt sich in der langjährigen Zusammenarbeit mit vielen Lieferant*innen. Obwohl das Wirtschaftlichkeitsgebot aufgrund der öffentlichen Finanzierung Priorität hat, wird bei der Auswahl von Lieferant*innen und Vertragsgestaltung höchster Wert auf faire Arbeitsbedingungen, Partizipation und Nachhaltigkeitskonzepte gelegt (ausführlich s.o. A1.1).

Ein **Produktanteil** mit einem „Label“ für mehr **Transparenz und Mitentscheidung** lässt sich jedoch nicht valide definieren. Es kann aufgrund von Produkt-Vorauswahl und Vertragsgestaltung aber angenommen werden, dass er **über 50 %** liegt.

Einen besonders **großen Spielraum in Zuliefererkette, Produktion und Vertrieb** hat die Sparte der **Eigenprodukte**:

Best practice: SAMOCCA

Das Sortiment der **SAMOCCA Kaffees** berücksichtigt seit 2016 eine neue Handelsebene, der sog. **Direct Trade Kaffee**. 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 Preisentwicklungen am Weltmarkt für die Bauern gewährleistet. Angebaut wird der Kaffee in sechs ausgewählten Fincas in Honduras, welche im Rahmen einer Informationsreise bereits persönlich besucht wurden. Die beiden Direktkaffees „Roter Catuai“ und „Sheka Forest

Coffee“⁷ sind seit 2017 im Sortiment. 2021 wurde ein neuer, bio-zertifizierter Direktkaffee aufgenommen: „ORO“ aus der Finca la Victoria in Mexiko.

Seit der **Eröffnung der Genussmanufaktur am Albuch 2022** (Aalen) können **größere Mengen gelagert** werden. Dazu wird bei den Direktkaffee-Partnern teilweise ein ganzer Jahresvorrat eingekauft. Das führt auf beiden Seiten zu weniger Aufwand und verlässlichen Einnahmen (festgesetzter Preis für die Kaffeebauern vor Ort).

Die SAMOCCA-Kaffees werden regelmäßig von der **Deutschen Röstergilde** e.V. prämiert. Aktuell erhältliche **Kaffeesorten**:

- **sieben konventionelle, sortenreine Kaffees** sowie Mischungen, die teilweise konventionelle Sorten beinhalten
- **sechs Bio-Kaffees** sowie Mischungen aus bio-zertifizierten Bohnen, davon drei sortenreine, bio- und fair-zertifizierte Kaffees, drei Direktkaffees (einer bio-zertifiziert)⁸

2023 wurden ca. **20 Tonnen Kaffee** verarbeitet, bei wachsender Nachfrage. Leider ist der Kaffeemarkt momentan problematisch, so dass ein Ausbau des Bio-/Fair-Sortiments unter diesen Umständen für Samocca nicht möglich ist.

Seit Herbst 2022 sind mehrere, bisher örtlich getrennte **Arbeitsbereiche** in der neuen **SAMOCCA Genussmanufaktur** (Werkstatt am Albuch) **vereinigt**, in der 21 Mitarbeitende und 99 Kolleg*innen mit Behinderung arbeiten. So werden viele **Fahrtwege eingespart** bei gleichzeitigem Ausbau der Produktion und wirtschaftlicher Stabilisierung.

- Rösterei mit einem neuen 25kg-Röster (= Verdreifachung der Röstkapazität)
- Lebensmittelproduktion für den Verkauf (z.B. Marmelade, Sirup) und Konfektionierung von Schokolade, Tee etc.
- zentralisiertes Lager und Versandabteilung

2022 wurden rund **830 Kilo bio-zertifizierte Schokolade** verarbeitet.⁹ Die Mengen können mit dem neuen Temperiergerät noch gesteigert werden.

Für den Rohstoff Schokolade ist eine Fair-Zertifizierung aufgrund des hohen Dokumentations- und Auditierungsaufwands zeitlich nicht leistbar. Dasselbe Problem besteht auch bei den Plantagen, die zwar gute Standards für den Anbau und ihre Mitarbeitenden geschaffen haben, die Zertifizierung aber aus Kosten- oder Zeitgründen nicht durchführen können. Der **Rohstoff-Lieferant** von SAMOCCA – **Lubeca** – achtet sehr genau auf die Anbaubedingungen (Datenblätter über konkrete Plantagen liegen vor oder werden auf Nachfrage geliefert).

Auch im Bereich der **Chocolaterie und Deli** wurde die Produktpalette erweitert, u.a.:

- neue Sorten Bruchschokolade (z.B. Weiße mit Pistazien, Vollmilch mit Erdnüssen)
- Nougat-Konfekt
- Bio-Blütenhonig aus der Region
- hausgemachtes Granola (Knuspermüsli), neue Sorten Knabberspaß (z.B. Erdbeeren in Zartbitter, geröstete Mandeln) und Marmeladen
- hausgemachter Sirup

⁷ www.shop.samocca.de/produkt/sheka-forest-coffee-titi-chaka/ (Zugriff: 13.05.2024)

⁸ www.shop.samocca.de/produkt-kategorie/kaffeesorte/ (Zugriff: 13.05.2024)

⁹ Z.B. Lubeca Bio-Edelkakao aus Peru, für sind 2023 keine repräsentativen Zahlen vorhanden.

Auf den jährlich stattfindenden Franchisetreffen der verschiedenen SAMOCCA-Standorte (integrative Cafés, s. E1.1) veröffentlicht SAMOCCA seine **Nachhaltigkeitsziele**:



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Nachhaltigkeitskonzepte** für die Franchise-Gemeinde des Samocca-Kaffees werden stetig angepasst
- Abbau von Transportwegen / Steigerung Synergie-Effekte durch neue Genussmanufaktur Aalen
- **Erhöhung Lagerkapazitäten Kaffee:** Preisstabilität und Abnahmegarantien für Kaffeeproduzenten
- **Erweiterung Produktpalette** im Bereich Schokolade, Keramik- und Upcycling-Produkte (s. D3.2)
- steigender **Anteil veganer Produkte** in den Samocca-Cafés

Verbesserungspotenzial/ Ziele:

- Erweiterung der Produktpalette durch den Ausbau von Produkten, die unter fairen Bedingungen hergestellt werden.

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 einen Überblick über langfristige Investitionen und Finanzbedarfe. Sie wird fortlaufend aktualisiert und angepasst.

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 und damit die Handlungsfähigkeit der Samariterstiftung zu sichern.

Die **Eigenkapitalquote** (inkl. Sonderposten) der Samariterstiftung beträgt unter Berücksichtigung der öffentlichen Zuschüsse 53,1 % (2023) und 53,9 % (2022). Diese liegt im Vergleich zur Eigenkapitalquote von anderen Komplexträgern der Branche um ca. 3 % unter dem Median.¹⁰

Das **Fremdkapital** wird bezogen von örtlichen Sparkassen und Genossenschaftsbanken sowie von der Bank für Sozialwirtschaft und der Evangelischen Bank (s.u. B1.2).

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 und vereinbart.

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 nachhaltig ausgerichteten Anlagerichtlinien und die Auswahl der Geschäftspartner*innen.

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.

¹⁰ Benchmark Komplexträger Curacon, Stand 04.07.202

Der **Fremdkapitalquote** bei der Samariterstiftung beträgt 18 % (2023), 16 % (2022).

	2023	2022
	31.12.2023 (T€)	31.12.2022 (T€)
Sonstige Rückstellungen	1.234	925
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	65.390	64.715
Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern	730	738
Langfristige Passiva	67.354	66.378
Sonstige Rückstellungen	6.426	5.734
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	20.242	13.422
Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern	8	9
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	0	641
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	4.832	4.141
Verbindlichkeiten aus öffentlichen Fördermitteln für Investitionen	4.330	3.859
Verbindlichkeiten aus nicht-öffentlichen Fördermitteln für Investitionen	1.334	972
Sonstige Verbindlichkeiten	6.153	6.665
Kurzfristige Passiva	43.325	35.444

Tabelle 3, Ausschnitt Kapitalstruktur (Konzern) 2022/23 Jahresabschlussdatei (Fibu)

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Die Samariterstiftung arbeitet weitestgehend mit **genossenschaftlich organisierten bzw. öffentlich-rechtlichen, regionalen Banken** zusammen:

- Kreissparkassen Nürtingen/Eslingen und Böblingen
- Baden-Württembergische Bank (BW-Bank, Filiale Göppingen)
- Evangelische Bank (Genossenschaftsbank)
- Bank für Sozialwirtschaft

Alle diese Banken beschäftigen sich mit dem Thema **Nachhaltigkeit** und haben entsprechende Berichte veröffentlicht. Die **BW-Bank** hat seit 2017 das Thema Nachhaltigkeit als eine von vier strategischen Stoßrichtungen verankert. Dazu gehören ein ressourcenschonender Bankbetrieb, eine am Menschen orientierte Personalpolitik, die Vergabekriterien für Finanzierungen und nachhaltige Anlageprodukte für private und institutionelle Investoren ebenso wie die Berücksichtigung der ESG-Kriterien und SDG (Sustainable Development Goals).¹¹

Das umfangreiche Nachhaltigkeitskonzept der **Evangelischen Bank (EB)** zeigt die ökonomische, ökologische und sozial-ethische Verantwortung des Unternehmens.¹² 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

¹¹ Vgl.: nachhaltig orientierte Fonds:

www.bw-bank.de/de/home/vermoegensmanagement/nachhaltigkeit/nachhaltige-aktienfonds.html?n=true&stref=hnav
(Zugriff: 24.04.2024)

¹² www.eb.de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-in-der-eb.html (Zugriff: 24.04.2024)

Umweltleistung angestrebt. Die Unterstützung von sozial-ethisch wichtigen Projekten ist eine Selbstverständlichkeit. (Diakonische) Anleger*innen werden in der Umsetzung der Berichtspflicht nach der EU-Taxonomie unterstützt, z.B. durch Einführung von Scoring-Tools.¹³ Die EB setzt sich zudem auf europäischer Ebene aktiv für die Einführung einer sozialen Taxonomie ein.¹⁴

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 74,2 Mio. € (2023) und bestehen überwiegend bei den nachfolgenden Kreditinstituten:

Kreissparkasse Böblingen	12,3 Mio. €
Baden-Württembergische Bank	8,4 Mio. €
Evangelische Bank eG	34,2 Mio. €
Bank für Sozialwirtschaft	18,4 Mio. €

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 bürgerlichen Rechts. Als diakonisches Unternehmen hat sie **keine Gewinnerzielungsabsichten**.

Erwirtschaftete Überschüsse werden im Sinne des Stiftungszwecks wieder investiert. Im Jahr 2023 betrug der Gewinn **2,2 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. Damit werden auch Arbeitsplätze langfristig gesichert, (Re-)Investitionen in die Gebäude sichern 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 zur **Finanzierung innovativer Projekte** verwendet. Jährlich werden bis zu 650 TEUR für die sogenannten „**Strategischen Optionen**“ zur Verfügung gestellt. Die einzelnen Einrichtungen oder Regionen können beim Vorstand die Kostenübernahme von Maßnahmen und Aktivitäten aus folgenden Bereichen beantragen:

- Investitionen in neue Handlungsfelder (Innovationen)
- Stärkung des diakonischen Profils
- Organisations- und Führungskräfteentwicklung
- Entwicklung der Marke/Image
- strategische Maßnahmen der Personalentwicklung

¹³ www.eb.de/nachhaltigkeit/eu-taxonomie.html und www.eb.de/nachhaltigkeit/scoring-tools.html (Zugriff: 24.04.2024)

¹⁴ www.eb.de/nachhaltigkeit/soziale-taxonomie.html (Zugriff: 24.04.2024)

Bspw. wurden in den Berichtsjahren die Einführung der Einkaufsplattform, diverse Projekte zur Personalentwicklung (z.B. Trainee Hausleitung), Personalgewinnung und -bindung (Integrationsstellen) oder Stärkung des diakonischen Profils darüber finanziert. Auch die Kosten für die Audits berufundfamilie und Gemeinwohlökonomie sowie teilweise für das Kinästhetikprojekt und die Erstellung des CO₂-Fußabdrucks werden dadurch getragen.

Derzeit sind zahlreiche **Bauprojekte** (Neu- und Ersatzbauten, Instandhaltungen) in Umsetzung. Das **Investitionsvolumen** betrug im Jahr 2023 **21,5 Mio. €** (2022: 31,8 Mio. €), die **Investitionsquote** **10,2 %** (2023), 15,7 % (2022). Einige Projekte verzögerten sich im Baubeginn und Bauablauf. Kein geplantes Projekt ist jedoch entfallen. 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 2024 sind weitere 18,5 Mio. € eingeplant.

Um den Bau des **Hospizes in Münsingen** zu finanzieren, setzte die Samariterstiftung erstmalig auf sogenanntes „**Crowdfunding**“. Damit wird interessierten Menschen ermöglicht, ihr Geld sinnvoll in einem sozialen Projekt anzulegen und die gemeinnützige Arbeit der Samariterstiftung zu fördern. Das Crowdfunding lief über die Online-Plattform Xavin¹⁵ und hatte vier Darlehenspakete mit einer Laufzeit von fünf Jahren zur Auswahl (Höhe Crowdfunding Xavin: 614 TEUR). Anleger*innen haben mit ihrer Unterstützung **direkte Teilhabe** an einem wichtigen und **sozial nachhaltigen Projekt**.

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 Samariter-Energie GmbH bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen in enger Kooperation mit dem Baureferat der Samariterstiftung mit.

Best practices:

- Anstelle fossil befeuerter **Wärmeerzeuger** wird Wärme zunehmend mit **erneuerbaren Energieträgern** wie **Pelletkessel**, thermischen Solaranlagen oder Wärmepumpen bereitgestellt.
- fünf **Blockheizkraftwerke** (Kraft-Wärme-Kopplung) tragen zur **umweltfreundlichen Eigenstromversorgung** (Anteil insgesamt im niedrigen Promille-Bereich) bei.
- im Bereich **Beleuchtung** wird nicht nur im Neubau **LED-Technik** eingesetzt, sondern auch der Bestand schrittweise auf LED-Technik umgestellt.

¹⁵ www.xavin.eu/projects/hospiz-muensingen (Zugriff: 24.04.2024)

- Die Umstellung auf **Öko-Strom** ist stiftungsweit umgesetzt. Mit den gegenüber konventionellem Strom höheren Kosten tätigt die Stiftung **fortlaufend sozial-ökologische Investitionen** in eine nachhaltige Zukunft und ins Gemeinwesen.
- an sechs Standorten sind **Photovoltaikanlagen** für die Energiegewinnung verbaut und – zu günstigen Konditionen – größtenteils verpachtet. **Vorinstallationen** für Photovoltaikanlagen werden bei allen Neubauten angebracht (s. D3.1).

Steuerrechtliche Einschränkungen behindern den Ausbau von Photovoltaikanlagen: Um ihren Status der Gemeinnützigkeit nicht zu gefährden, kann die Samariterstiftung auf ihren Dächern selbst keinen Strom produzieren und verkaufen. Strom zu wirtschaftlichen Preisen von den eigenen, aber verpachteten Dächern zu beziehen, gelingt in zwei Fällen (Münsingen und Schwäbisch Hall). Investitionen der Samariterstiftung in die Neuinstallation von Photovoltaikanlagen sowie Verpachtung und Rückkauf der benötigten Strommenge ist aktuell wirtschaftlich nicht darstellbar: Momentan ist eingekaufter Öko-Strom günstiger, was auch dem Eigenanteil der Bewohner*innen zugutekommt.

Eine **Stiftungsstrategie** bzgl. zukünftiger Investitionen in **Photovoltaikanlagen** wurde 2023 erarbeitet und verabschiedet.

Die stetig steigenden Anforderungen in Bezug auf den Primärenergiebedarf bei Neubau sowie Sanierung der Bestandsgebäude werden erfüllt. In der Regel werden die **gesetzlich geforderten Mindeststandards** und die vorgeschriebenen Deckungsanteile sogar **übererfüllt**. Bei Neubauprojekten ist hinsichtlich CO₂-Einsparungen bereits in der Planungsphase ein Beratungsunternehmen involviert. Nach Möglichkeit werden **KFW-Förderungen** beantragt und die damit verbundenen Standards umgesetzt.

- **Best practices: Pelletheizungen** in den **Neubauten** der Samariterstifte Altdorf (2023) Zuffenhausen (2023) Sonnenbühl (2024).

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

Ersatz der größten CO₂-Emittenten

Aus dem **CO₂-Fußabdruck** 2021 ging **Grafeneck** als einer der größten CO₂-Produzenten hervor. Die Samariterstiftung hat sich damit als Pilotstandort für das Projekt „Klimaschutz in Caritas und Diakonie“ im Sommer 2022 beworben, leider den Zuschlag aber nicht erhalten. Nichtsdestotrotz wurden die beiden großen Emittenten der Wärmeerzeugung ersetzt:

- **Best practices: Neubau Pelletanlage** im Dr. Vöhringer-Heim Nürtingen (2023) und in Grafeneck (2024) (s. E3.1).

Mit der **Samariter-Energie GmbH** wurde ein **Controlling** der zur Versorgung der Einrichtungen betriebenen Anlagen etabliert: Energieströme werden gemessen, bewertet sowie eine Optimierung für einen effizienten Anlagenbetrieb durchgeführt. Energieverbräuche werden dadurch transparent. Im Zuge des **regelmäßigen Energieaudits alle vier Jahre** werden Schwachstellen analysiert und Optimierungspotenziale aufgezeigt (s. A3.1 und E3.1).

Der **Sanierungsbedarf** wird anhand einer jährlich stattfindenden **Bauschau** durch Expert*innen vor Ort ermittelt. Das Referat Bau und Technik sowie die Hausleitungen nehmen eine Priorisierung vor und leiten daraus Sanierungsmaßnahmen unter langfristiger Perspektive ab. Leitend ist dabei die Refinanzierbarkeit der Maßnahmen: 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. Da 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.**

Projekte / Baukosten	Hochrechnung 31.12.2023 EUR
Gesamt	57.199.000
Projekt 1	8.020.000
Projekt 2	19.000.000
Projekt 3	6.859.000
Projekt 4	2.398.000
Projekt 5	11.706.000
Projekt 6	6.950.000
Projekt 7	50.000
Projekt 8	320.000
Projekt 9	80.000
Projekt 10	1.816.000

Tabelle 4, Investitionsplan für die Bauvorhaben der Samariterstiftung (2023)

Einige der derzeit durchgeführten **Sanierungsmaßnahmen** sind noch den Änderungen durch die Landesheimbauverordnung (LHeimBauVO) geschuldet. Diese traten zum 01.09.2019 mit einer Übergangsfrist in Kraft und haben zur Folge, dass viele Einrichtungen umfangreiche Umbau- und Sanierungsmaßnahmen vornehmen. Viele sind abgeschlossen, einige laufen noch (z.B. Generalsanierung Samariterstift Geislingen, Umbau Samariterstift Gärtringen).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Weiterführung der Strategie nachhaltig-ökologischer Investitionen
- Beleuchtung wird weiterhin auf LED umgestellt
- **Bau neuer Photovoltaikanlagen** (auf Werkstatt Schwäbisch Hall 2022) durch die Ökumenische Energiegenossenschaft Baden-Württemberg (ÖEG) bzw. Vorinstallationen auf Neubauten
- **Reduktion der größten CO₂-Emittenten** auf Grundlage des CO₂-Fußabdrucks
- Regelmäßige Energie-Audits verbunden mit der Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks (s. a. E3.1)
- Erarbeitung Stiftungsstrategie bzgl. zukünftiger Investitionen in Photovoltaikanlagen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weitere energetische Sanierungen, z.B. landwirtschaftliches Gebäude Obersontheim (Dach und Fassade), Ausführung 2024

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Den Finanzanlagen der Samariterstiftung liegen prinzipiell **nachhaltige Anlagerichtlinien** zugrunde. Sie werden vom Stiftungsrat verabschiedet und vom Vorstand umgesetzt. Damit können die christlich-ethischen Werte der Samariterstiftung auch bei den Geldanlagen ihre Wirkung entfalten.

Der **Spezialfonds** der Samariterstiftung wird seit dem 01.02.2007 nach dem **Prinzip der Nachhaltigkeit** von der **Bank Vontobel**, einem der Pioniere des nachhaltigen Investments in Europa, gemanagt. Die strengen Anlagerichtlinien der Samariterstiftung gelten entsprechend. 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 Berücksichtigung der ESG-Kriterien bei den Investments¹⁶, transparente Anlagerichtlinien (Sustainability Framework¹⁷), Mitgliedschaften in verschiedenen Organisationen für nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft (u.a. UN Global Compact)¹⁸ oder das Engagement für das Gemeinwesen (u.a. humanitäre Hilfe, Förderung Kultur) gehören zur unternehmerischen Verantwortung, wie auch der eigene Umgang mit Material, Energie und Ressourcen an den Standorten der Bank.¹⁹

Weitere Anlagen sind über die klassische Vermögensverwaltung bei der BW-Bank ebenfalls nachhaltig investiert. Die Anlagerichtlinien gelten entsprechend (s.o. B1.3).

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 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 (Genossenschaftsanteile) 151 TEUR.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Die Anlagesumme des Oikocredit wurde um 50.000 € 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.

¹⁶ www.vontobel.com/de-de/ueber-vontobel/verantwortung/esg-investitionen/ (Zugriff: 24.04.2024)

¹⁷ www.vontobel.com/de-de/ueber-vontobel/verantwortung/sustainability-framework/ (Zugriff: 24.04.2024)

¹⁸ www.vontobel.com/de-de/ueber-vontobel/verantwortung/mitgliedschaften-und-initiativen/ (Zugriff 24.04.2024)

¹⁹ www.vontobel.com/de-de/ueber-vontobel/verantwortung/ (Zugriff: 24.04.2024)

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Die Samariterstiftung ist eine gemeinnützige Stiftung 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** besteht aus drei Mitgliedern, er 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. Das Wahlverfahren ist in der aktuellen Satzung der Samariterstiftung (2022, § 6) festgelegt.²⁰
- Die **Stiftungsversammlung** besteht aus acht Mitarbeitenden der Samariterstiftung und weiteren acht Mitgliedern, die kein Amt in der Stiftung bekleiden. Auch sie sind ehrenamtlich tätig. Wahlverfahren und Aufgaben sind in der aktuellen Satzung der Samariterstiftung (2022, § 9) festgelegt.²¹
- **Mitentscheidungen** bei strategischen Fragestellungen haben die Mitarbeitenden über die in C4.3 aufgeführten Wege.

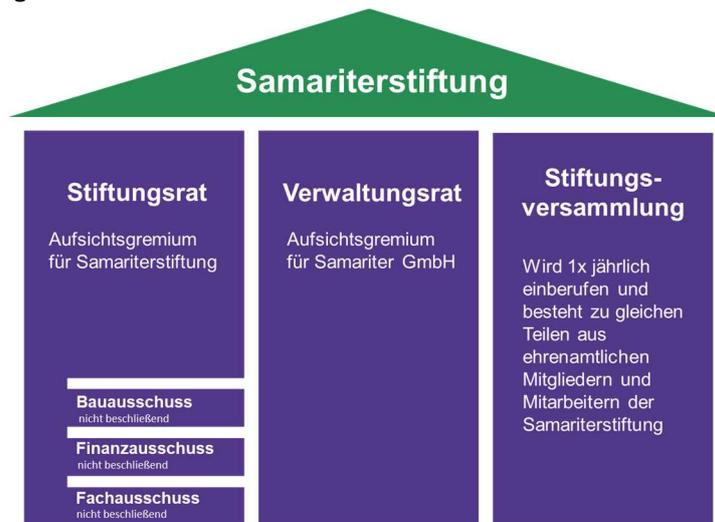


Abb. 2, Aufsichtsgremien der Samariterstiftung

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

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

²⁰ www.samariterstiftung.de/fileadmin/Samariterstiftung/PDF/UEber_uns/Grundsaeetze/220512_Satzung_Samariterstiftung.pdf (Zugriff: 18.04.2024)

²¹ Vgl. www.samariterstiftung.de/fileadmin/Samariterstiftung/PDF/UEber_uns/Grundsaeetze/220512_Satzung_Samariterstiftung.pdf (Zugriff: 18.04.2024)

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die **Beschäftigungszahlen** stiegen von 3211 (2022) auf 3294 (2023) Mitarbeitende.

Der durchschnittliche **Vollbeschäftigtenwert** lag bei 2118 VB (2023) und 2043 VB (2022) und gliedert sich wie folgt auf:

	2022	2023
Pflegebereich	59,2 %	59,9 %
Betreuung/WfbM/Fachdienst	20,7 %	20,6 %
Hauswirtschaft	9,8 %	9,5 %
Verwaltung	7,4 %	7,5 %
Sonstige	2,9 %	2,5 %

Tabelle 5, Anteil Beschäftigte nach Bereichen

2023 waren **94,1 % der Arbeitsverhältnisse unbefristet**. Nicht berücksichtigt wurden Schüler*innen, Praktikant*innen und kurzfristig beschäftigte Mitarbeitende. Befristete Verträge gibt es nur bei nachweislichen Sachgründen.

Im Durchschnitt waren die Mitarbeitenden 2023 an **18,18 Tagen krank** (5,6 %), 2022: 25,9 Tage (6,1 %).

Zum Vergleich der Gesundheitsreport 2023 (TK): Bundesdurchschnitt 2022 branchenübergreifend 19,0 Fehltage, in medizinischen Gesundheitsberufen 20,5 Fehltage.

Die meisten Fehltage entfallen dabei auf **Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems**.²² Aus diesem Grund hat die Samariterstiftung ein groß angelegtes **Kinästhetikprojekt** ins Leben gerufen, bei dem die Mitarbeitenden in der Pflege umfangreich geschult werden. (s. C 1.1)

Darüber hinaus wird sukzessive an der Einführung von Ausfallmanagement-Systemen und Rahmen dienstplänen gearbeitet, um die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter*innen zu reduzieren.

C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur

Oasenkultur

Die Organisationskultur und -struktur der Samariterstiftung ist geprägt von einem **christlichen Selbstverständnis**. Verankert ist dieses im Leitbild, in der diakonischen Rahmenkonzeption sowie in den Führungsgrundsätzen, welche in einem partizipativen Prozess entwickelt wurden (s.u. C4.2). In unserer täglichen Arbeit sind unsere **Mitarbeitenden** das wichtigste Qualitätsmerkmal. Sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe sind sie der **entscheidende Erfolgsfaktor** für die Arbeit mit den Klient*innen.

In der Zusammenarbeit wird großer Wert auf Anerkennung und Wertschätzung, Offenheit, Ehrlichkeit und Toleranz gelegt. Durch gegenseitige Information und regelmäßige Besprechungen werden Transparenz und Vertrauen geschaffen, eine offene Kommunikationsstruktur und positive Fehlerkultur / Lernkultur wird erlebbar.

Grundlegend dafür ist die sogenannte ‚**Oasenkultur**‘: Wir begegnen in der Samariterstiftung unseren Mitarbeitenden genauso wertschätzend, offen und empathisch wie Klient*innen und Bewohner*innen. Was Mitarbeitende selbst erfahren, können sie auch in ihrem täglichen Tun weitergeben. Das bedeutet, dass proaktiv von Seiten der Leitungskräfte resp. der gesamten

²² www.tk.de/resource/blob/2146912/b3da7656eefb503fd4f836b2fc75974c/gesundheitsreport-au-2023-data.pdf (Zugriff: 08.05.2024)

Samariterstiftung anhand verschiedener Maßnahmen daran gearbeitet wird, dass Mitarbeitende im Rahmen der Arbeitszeit Kraft tanken können und auch Kompetenzen entwickeln, die sie darin unterstützen, resilienter und gesünder durch den Arbeitsalltag zu gehen (s.u.). Die **diakonische Unternehmenskultur** ist nicht nur ein äußeres sichtbares Erkennungszeichen der Samariterstiftung, sondern stärkt im Sinne dieser Oasenkultur den Mitarbeitenden den Rücken, trägt zur Sinnstiftung bei und unterstützt den fürsorglichen Einsatz für Bewohner*innen und Klient*innen.

Dahingehend wurde das Konzept der **Einführungstage** zum „**Begrüßungstag für neue Mitarbeitende**“ umgearbeitet. Hier wird die Willkommenskultur in einem werteorientierten Unternehmen vermittelt, das empathisch mit und interessiert am Nächsten arbeitet. Diese Kultur des Miteinanders wird für Mitarbeitende aus allen Berufs- und Arbeitsfeldern interaktiv erfahrbar gemacht. Dazu kommen Informationen zu Geschichte, Struktur und Arbeitsbereichen der Samariterstiftung sowie Wissenswertes zum Arbeitsverhältnis (Fortbildungen, Benefits, Gehalt, Arbeitszeit, MAV). Kleine Erklärfilme zu diesen Inhalten sind jederzeit über die Karrierewebsite der Samariterstiftung abrufbar. Die inhaltliche Resonanz auf die Begrüßungstage ist durchweg positiv:

- 2022: 6 Termine / 63 Teilnehmende (9,9 % der Neueintritte)
- 2023: 8 Termine / 107 Teilnehmende (11,3 % der Neueintritte)

Die Arbeit bei einer diakonischen Trägerin bringt unterschiedliche Belastungselemente mit sich. Durch die emotionale Nähe zu Bewohner*innen und Klient*innen und deren zum Teil schweren Einzelschicksale sind Mitarbeitende herausgefordert, damit einen Umgang zu finden.

Um Mitarbeitende darin zu stärken, bietet das **Referat Diakonie und Theologie** der Samariterstiftung

- unterschiedliche **Fortbildungen**, z.B. Abschiedskultur, Seelsorge, ethische Fallbesprechung
- sinnstiftende **Texte, Materialien und Deutungsangebote**, z.B. wöchentliche Veröffentlichung im Intranet vom „Himmelsgeflüster“, ein offenes Bild-Text-Angebot mit stärkenden und lebensbejahenden Inhalten in christlicher Tradition
- **Seelsorge** innerhalb der Arbeitszeit
- **Oasenimpulse / Oasentage** für Einzelpersonen oder als Team: Wahrnehmung und Wertschätzung von Belastungsmomenten, Erlernen von Selbstfürsorgemaßnahmen (Resonanz: 2022 / 2023: 11 / 15 Oasenimpulse/ -tage mit 238 / 175 Teilnehmenden)

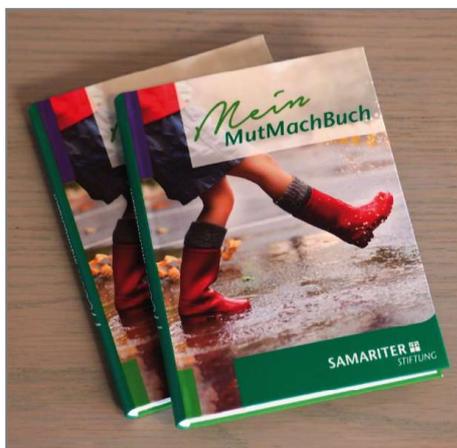


Abb. 3 und 4, Mein MutMachBuch und Danke-Geschenk Teeglas 2022



Ein Beispiel ist das „**Mein MutMachBuch**“ 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 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen diakonischen Einrichtungen in Württemberg, auch aus der Samariterstiftung.

Als Zeichen der Wertschätzung und Ermutigung in der (Nach-)Coronazeit erreichte die Mitarbeitenden auch 2022 und 2023 ein **Danke-Geschenk** mit dem kontinuierlichen Element der Engelsflügel.

Im Laufe der **Corona-Pandemie** standen die Mitarbeitenden vor der Herausforderung, neben der fachlichen Arbeit verunsicherte Bewohner*innen und Klient*innen zu stabilisieren. Das Referat Diakonie und Theologie hat in enger Absprache mit den Mitarbeitenden vor Ort Material für deren Bedarf entwickelt. Ohne Vorbereitungs Aufwand konnten die Mitarbeitenden Menschen sinnstiftend aktivieren und in Krisen auffangen.

In der Reflexion der Pandemie zeigt sich, dass **Sinnstiftung, Rituale und spirituelle Angebote** die **Resilienz** fördern. Sie ermöglichen die Selbstwirksamkeitserfahrung von Mitarbeitenden und stärken Teams, die sich dadurch als handlungs- und deutungsfähig erleben. Diese Erkenntnisse werden in bestehende Konzepte integriert.

Personalgewinnung und Personalbindung

Die **Integration von neuen Mitarbeitenden (Onboarding)** wird an Hand verschiedener QM-Dokumente sorgfältig vorbereitet und durchgeführt (z.B. **Begrüßungstag** für neue Mitarbeitende, s.o.). Neue **Führungskräfte hospitieren** in einzelnen Abteilungen und Referaten der Hauptverwaltung, beim Vorstand und in Häusern und Einrichtungen. Die **fachliche Einarbeitung** wird je nach Position **individuell** geplant. Für Auszubildende und Studierende der dualen Hochschule gibt es ein strukturiertes **Ausbildungskonzept**.

Für **internationale Fachkräfte** wird seit 2023 im Zuge einer neuen Recruiting-Kooperation (Medicruiter GmbH) ein **Integrationskonzept** mit einem strukturierten **Onboarding- und Integrationsprogramm** erarbeitet. Ein Fachtag „Willkommenskultur und Integration“ hat im November 2023 gemeinsam mit Medicruiter stattgefunden. Mit der Schaffung von **neuen Integrationskoordinations-Stellen** wird das Programm seit Anfang 2024 in einer Region pilotiert, anschließend ist ein stiftungsweiter Rollout geplant. Auf der Karriereseite gibt es seit 2023 einen Bereich „**Ankommen in Deutschland**“, der Bewerber*innen und neue Mitarbeitende auf den neuen Lebens- und Arbeitsort vorbereitet.²³

Dem virulenten Fachkräftemangel wird mit einem gezielten **Auf- und Ausbau von Personalressourcen** und **Strategien für Personalgewinnung und -bindung** in der Personalabteilung seit Februar 2023 begegnet:

- **Bündelung und Neukonzeption von Gewinnungs- und Bindungsstrategien**, z.B. Azubi- und Fachkräfte-Gewinnung im In- und Ausland mit neuen Kooperationspartnern, Arbeitszeitmanagement, Vereinbarkeitsfragen Beruf und Familie, Gesundheitsthemen oder berufliches Empowerment der Pflege (z.B. „Festival der Pflege“, Juli 2024 in Nürtingen)
- **Erarbeitung, Vereinheitlichung und Neuimplementierung von Materialien und Prozessen**, z.B. Benefits, Kontakthalteprogramme, Onboarding Internationals, Materialien für Personalmarketing in Verbindung mit Employer Branding
- individuelle fachliche **Unterstützung / Beratung** von Regionen, Häusern und Einrichtungen zu Fragen der Personalgewinnung und -bindung

²³ www.karriere.samariterstiftung.de/ankommen-in-deutschland

Employer Branding

Der **Employer Branding-Prozess der Samariterstiftung** startete bereits 2019/20 mit Interviews und Workshops mit den Mitarbeitenden zur Erarbeitung der Arbeitgeberpositionierung und der kulturellen Passungskriterien. Er hat zum Ziel, die Personalgewinnung und -bindung zu unterstützen und zu stärken. Die Ergebnisse wurden durch die Mitarbeitenden in einer Online-Befragung validiert mit dem Ergebnis, dass Empathie, d.h. tiefstes Interesse am Menschen, der Anker und größtes verbindendes Element in der Kultur der Samariterstiftung ist. Für die Zukunft wurde das lösungsorientierte Anpacken als Treiber identifiziert, 2023 ergänzt durch den Treiber „Vertrau auf unsere Stärke“, und soll so das gemeinsame lösungsorientierte Handeln stärken. Der Employer Branding-Prozess nimmt die kulturellen Unternehmensaspekte in den Fokus und verfolgt damit nicht nur eine zur Unternehmenskultur passende Ansprache potentieller Mitarbeitenden, sondern auch Impulse für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. In dieser **Organisationsentwicklung** werden Konzepte zur Verfügung gestellt, die das Vertiefen, Sichtbarwerden sowie die Erlebbarkeit dieser kulturellen Aspekte ermöglicht. Dabei werden folgende Fragestellungen verfolgt:

- Wo können die kulturellen Aspekte wahrgenommen werden?
- Wie kann die Samariterstiftung als Arbeitgeberin sich noch mehr am Mitarbeitenden orientieren?
- Wo liegt Entwicklungspotenzial?
- Wie kommunizieren wir das nach außen?

Der Employer Branding-Prozess steht nicht isoliert, sondern ist mit anderen strategischen Themen verknüpft, wie z.B. der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung, Unternehmenskommunikation, Vereinbarkeitsthemen („Audit berufundfamilie“), der Nachhaltigkeit oder dem betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Im Sommer 2021 ist die neue Karriereseite als Kernelement der externen Kampagne online gegangen.²⁴ Intern haben die Haus- und Einrichtungsleitungen eine Materialbox zur Einführung der neuen Give-aways erhalten (z.B. mit Taschen mit dem Aufdruck „Empathie-Träger*in“, Kugelschreiber, Teebeutel, Aufkleber und Lanyards), kombiniert mit Aufgaben für Mini-Workshops, um mit ihren Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen und die Employer Branding-Kampagne nach innen aktiv zu gestalten. Im Zuge der internen Kampagne wurden **zentrale Personalprozesse** im Hinblick auf die kulturellen Aspekte überarbeitet. Die Wichtigkeit der **Kommunikation** im Zusammenhang mit den Themen Empathie und lösungsorientiertes Anpacken wurde deutlich. Deshalb wurden die Grundaspekte der Kommunikation in den einzelnen Prozessschritten des Personalmanagements ausgearbeitet. Dazu wurden einzelne **Gesprächsleitfäden** für die verschiedenen Prozessschritte in der Betreuung von Bewerber*innen und Mitarbeitenden von Eintritt bis Austritt inkl. Kritik-, Abmahnungs- und Austrittsgesprächen ausgearbeitet.

Um diese Inhalte gut in den Einrichtungen zu implementieren, wurde das **Führungskräfteprogramm SMILE** (s.u.) angepasst und um Schulungen zu diesen Prozessen ergänzt. 2022/23 wurden Bedarfe für die Weiterentwicklung der Arbeitgeberpositionierung gesammelt.

Eine Steuerungsgruppe befasst sich mit der Weiterentwicklung: Anpassung der zentralen Positionierungsaussage, **Überarbeitung der Ausbildungskampagne** „Hauptsache sozial“ (inkl. Messestand, dazugehörigem Material und Homepage) und Integration in den Employer Branding-Prozess.

Die Personalgewinnungsstrategie wurde regionaler ausgerichtet und konkrete Umsetzungsprojekte für die Inhalte des Employer Branding gestartet (z.B. Einarbeitungspläne, regionale Personalakquise via Social Media, regional angepasstes Werbematerial). Dieser Prozess setzt sich 2024 fort: Weitere

²⁴ www.karriere.samariterstiftung.de/startseite

Anpassung der Stellenausschreibungen, Entwicklung neuer Materialien für die Personalakquise, um die regionalen Bedarfe noch effektiver unterstützen zu können.



Abb. 5 und 6, Employer Branding-Kampagne

Arbeitszeit

In der Alten- wie auch in der Eingliederungshilfe ist **Schichtarbeit** ebenso unausweichlich wie Nacht- und Wochenenddienste. Im Rahmen des „Audit berufundfamilie“ wurde eine Expertengruppe „Arbeitszeitmanagement“ aus einem interdisziplinären Team installiert mit dem Ziel der **verlässlichen Dienstplangestaltung** für die Mitarbeitenden. Die Ergebnisse aus den Pilotprojekten wurden in die Stiftung weiter kommuniziert und sind zum Teil schon umgesetzt (z.B. Entwicklung softwaregestützter Rahmendienstpläne, Joker- und Stand-by-Dienste). Ungeplantes Einspringen und damit verbundene Belastungssituationen werden reduziert. Dadurch soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Teilhabe am sozialen Leben verbessert werden. Von einem funktionierenden **Ausfallmanagement** profitiert neben den Mitarbeitenden auch die mit dem Erstellen des Dienstplans betraute Person, indem das Einhalten der Soll-Ist-Besetzung erleichtert wird. Inzwischen verfügt über die Hälfte der Häuser und Einrichtungen über ein dokumentiertes Ausfallmanagement. Eine flächendeckende Implementierung in allen Einrichtungen des Unternehmens wird weiter vorangetrieben. Seit Herbst 2023 laufen die Vorbereitungen für die Schaffung **eines regionalen Personalpools** zur flexiblen Personaleinsatzgestaltung.

Die verlässliche Dienstplangestaltung ist ein zentraler Beitrag zur Mitarbeitendenzufriedenheit und -gesundheit. Die Stiftung investiert hier kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Systems.

Die Möglichkeit zur **Teilzeitarbeit** besteht in allen Bereichen und wird weiter ausgebaut und gefördert. Hier werden vor Ort flexible Lösungen gesucht, die den Mitarbeitenden passgenaue Deputate ermöglichen. Insbesondere in Führungspositionen können Modelle der Delegation und Stellvertretung oder von **geteilter Führung** und **Jobsharing** die Belastung reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern.

Homeoffice ist im Verwaltungsbereich und bei Führungskräften nach Genehmigung durch die Führungskraft resp. durch den Vorstand möglich. Bei pflegerischen und sozialen Dienstleistungen direkt am und mit den betreuten Menschen scheidet Homeoffice von vornherein aus (Pflege und Betreuung). Um junge Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und dem Mangel an Kinderbetreuungsplätzen zu begegnen, prüft die Samariterstiftung Kooperationen mit **Tageselternvereinen**: Am Standort Ostfildern wird seit 2023 daran gearbeitet, Räume für ein für Mitarbeitende offenes **Kinderbetreuungsangebot** über das **TiagR-Modell** (Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen, Landkreis Esslingen) zur Verfügung zu stellen. Auch an weiteren Standorten ist ein solches Konzept denkbar.

Kinästhetik

In der Samariterstiftung werden seit 2019 erfolgreich Bildungs- und Entwicklungsprojekte zur **Kinästhetik** durchgeführt, die durch zwei Hochschulen wissenschaftlich evaluiert werden. Aktuell arbeiten **20 stationäre Häuser** nach den Grundprinzipien der Kinästhetik. Ziel ist die **Gesunderhaltung** und die **Arbeitszufriedenheit** der Mitarbeitenden sowie die Verbesserung der **Bewegungskompetenz** der betreuten Menschen.

Im Mittelpunkt steht die **Bildung der Mitarbeitenden**: Jede Pflege- und Betreuungsperson erhält innerhalb von zwei Jahren neun Schulungstage und erlernt die Grundprinzipien der Kinästhetik. Diese werden in der Praxis unter Begleitung von Kinaesthetics-Expert*innen angewendet. Das führt zu einer deutlichen **Entlastung der Pflegepersonen**, da die Bewohner*innen nicht gehoben, sondern mit der Schwerkraft bewegt werden. Diese erleben sich so als selbstwirksam, was zu ihrer **Lebensqualität** enorm beiträgt. Seit Projektbeginn konnte wiederholt gezeigt werden, dass selbst bettlägerige Menschen mit wenig Eigenbewegung wieder lernen können, sich selbst zu drehen, sich aufzurichten und aufzustehen und sogar wenige Schritte in Begleitung zu gehen. Solche positiven Entwicklungen stehen für eine **sinnstiftende Tätigkeit und tragen zur Arbeitszufriedenheit bei**.

Die **Begleitevaluationen** (Institut für Angewandte Pflegewissenschaft, OST-schweizer Fachhochschule St. Gallen; Hochschule Esslingen) untersuchten den Prozess, die Entwicklung der Kinästhetikkompetenz, die Arbeitszufriedenheit, die gesundheitsbezogene Lebensqualität sowie den Mobilitätsstatus der Bewohner*innen: Die Auswertung für die Mitarbeitenden zeigt eine **signifikant erkennbare Steigerung** der **Kinästhetikkompetenz**, eine **Förderung und Erhaltung der Gesundheit**, die **Verbesserung der Teamkultur** und der **Arbeitszufriedenheit**. Für die **Bewohner*innen** der Modelleinrichtungen zeigen sich **Vorteile** gegenüber denjenigen aus den Kontrolleinrichtungen: Sie können ihren **Mobilitätsstatus besser halten** (unabhängig von Alter, Geschlecht und Pflegegrad).

Die schrittweise Ausweitung auf andere Einrichtungen ermöglicht die Beständigkeit von Wirkungen der ersten Phase zu überprüfen und weitere Zielgrößen wie Krankheitstage in den Blick zu nehmen.

Mitarbeitenden-Entwicklung

Im Arbeitsalltag sind die Zuständigkeiten und Aufgaben aus den **Stellenprofilen** ersichtlich. Diese wurden im Rahmen der Zielsetzung des Audits berufundfamilie umfassend überarbeitet und an die durch Gesetzgebung und Fachkräftemangel bedingten Veränderungen angepasst. Ziel ist eine bessere Passgenauigkeit bei der Besetzung offener Stellen (Anforderungen und Qualifikation/Fähigkeiten). Dadurch können Belastungssituationen bei Mitarbeitenden und Führungskräften reduziert werden.

Im **Jahresgespräch** zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden werden Zielvereinbarungen festgelegt, Fort- und Weiterbildungen sowie Entwicklungswünsche und -perspektiven thematisiert sowie Raum

für den Austausch über die Zusammenarbeit gegeben. Ein Ergebnisprotokoll wird von beiden Beteiligten unterschrieben und dem nächsthöheren Vorgesetzten zur Kenntnis vorgelegt. Ein verbindlicher Leitfaden regelt den Prozess des Jahresgesprächs.

Die Samariterstiftung stellt jährlich ein umfangreiches **Fort- und Weiterbildungsprogramm** für ihre Mitarbeitenden zusammen (SAM Bildung) mit folgenden Themenschwerpunkten:

- diakonische Grundlagen
- seelische und körperliche Gesundheit
- Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft
- Ehrenamtskoordination
- Softwareanwendung/EDV, Verwaltung
- soziale, methodische sowie Führungs-Kompetenzen

Über eine **Themenabfrage** können Mitarbeitende jeweils das Seminarangebot für das Folgejahr aktiv mitzugestalten.

Alle Fort- und Weiterbildungsprogramme werden mittels eines QM-Dokuments evaluiert. Mitarbeitende, die sich weiter qualifizieren wollen, werden 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.

Fortbildungszeiten (Teilnehmende (TN) und Stunden/Tage):

- 2022: Intern: 83,5 Tage (620 h) / 691 TN / Extern: 2.128 Tage (10.733 h) / 1.526 TN
- 2023: Intern: 126,5 Tage (996 h) / 992 TN / Extern: 1.738 Tage (12.137 h) / 1.433 TN

Die Mitarbeitenden haben zusätzlich Anspruch auf **5 Tage Sonderurlaub** und 300 € für weitere berufs- oder gesundheitsbezogene Fortbildungen nach Wahl (**ZRW2**).

- 2022: 677,0 beanspruchte Tage (5,6 % der möglichen Tage)
- 2023: 787,5 beanspruchte Tage (5,8 % der möglichen Tage)

2019 wurden spezielle **Fortbildungsangebote** mit **gemeinwohl- und nachhaltigkeits-orientierten Inhalten** in Verbindung mit Familienthemen eingeführt unter dem Motto: „**GemeinSAM: Mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur**“. Aufgrund der stetig rückgängigen Anmeldezahlen wurde eine Neukonzeption als integratives Fortbildungskonzept bis auf weiteres zurückgestellt. Es laufen hingegen Verhandlungen mit der Gesamtmitarbeitervertretung, Fortbildungen zur Förderung des Gemeinwohls über ZRW2 zu fördern. Z.B. Fortbildungen im Bereich der politischen Bildung oder Fortbildung zur Förderung des Ehrenamtes.

- 2022: 4 Kursangebote, keines hat stattgefunden,
- 2023: 2 Kursangebote, eines hat mit 8 Teilnehmenden stattgefunden.

Führungskräfteentwicklung

Die internen **Führungskräfteentwicklungsprogramme** der Samariterstiftung **SMILE, SMILE+** und **SMILE-Netzwerk** sind speziell auf die Anforderungen von Führung zugeschnitten (Themen: diakonische Unternehmenskultur, Kommunikation, Arbeitsrecht, wirtschaftliche Steuerung, Personalführung u.a.m.). Sie dienen zudem der Qualifikation und der Reflexion. Auch in den Jahresgesprächen mit den Vorgesetzten wird großer Wert auf das Führungsverhalten gelegt, entsprechende Fortbildungen werden vereinbart.

- 2022: 20 Smile-Kurse (18 Veranstaltungstage), 187 TN (= 82 Führungskräfte)
- 2023: 17 Smile-Kurse (15,5 Veranstaltungstage), 155 TN (= 87 Führungskräfte)

Weitere Fortbildungen, z.B. für Führungskräfte-Entwicklung (Stiftung gesamt):

- 2022: 2.448 Tage
- 2023: 2.570 Tage

Elternzeit und Arbeitsbefreiung

- **Elternzeitmonate** sind selbstverständlich auch für Väter möglich (s.u. C1.3).
- „**Sabbaticals**“, d.h. eine über den Urlaub hinaus längere Freistellung von Arbeitsverpflichtungen, sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich, sie werden individuell verhandelt (Inanspruchnahme 2022: 4 Personen / 2023: 5 Personen).
- **Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts** gemäß Tarifvertrag und über die gesetzlichen Vorgaben in folgenden Fällen:
 - Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin (ein Arbeitstag)
 - Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils (zwei Arbeitstage)
 - Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund (ein Arbeitstag)
 - 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum (ein Arbeitstag)
 - schwere Erkrankung einer/eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen (ein 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):

- kirchliche Eheschließung der*des Mitarbeitenden
- Taufe eines Kindes der*des Mitarbeitenden
- Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des Mitarbeitenden

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.

Mitarbeitenden-Befragung zur Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in der **Altenhilfe** wird regelmäßig in einer umfassenden **Mitarbeitenden-Befragung** vom unabhängigen **Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen GmbH (IQD)** mit Sitz in Filderstadt durchgeführt. Darin sind auch beratende Einrichtungs-Audits und je eine Bewohner*innen- und Angehörigenbefragung enthalten. Im Rahmen dieser Befragungen findet eine Begehung der einzelnen Häuser und Einrichtungen statt, um die Lebenssituation der Bewohner*innen in den Blick zu nehmen, ebenso wie die Pflegedokumentationen. Die an die Bedürfnisse der Samariterstiftung angepasste **Mitarbeitenden-Befragung** umfasst Aufgabenbereich, Personalentwicklung, betriebliche Gesundheitsförderung, das eigene Unternehmen und die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Kollegen. In den Berichtsjahren meldeten die Mitarbeitenden eine hohe **Zufriedenheit von durchschnittlich über 80 %** zurück. Im Durchschnitt gaben 95,6 % der Befragten an, dass ihnen ihre Tätigkeit gefällt, 90 % würden ihren Arbeitgeber

weiterempfehlen. Defizite sind erkennbar im Bereich der Angebote zur Gesundheitsförderung (72 %) und der rechtzeitigen Information über Dienstplanänderungen (73,5 %). Beide Defizite sind bekannt, es wird weiter konstruktiv an einer Verbesserung gearbeitet (vgl. C1.2 und C2.2). Die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung wie auch der Bewohner*innen- und Angehörigenbefragung werden mit den Hausleitungen besprochen, relevante Abweichungen mit Maßnahmen versehen und bearbeitet.

Die letzte **Umfrage in der Eingliederungshilfe** fand im Mai 2021 statt und wurde vom unabhängigen **Forschungs- und Beratungsinstitut CGIFOS** in Stuttgart durchgeführt. Dies erfolgte online mit einer für die Samariterstiftung spezifisch gestalteten Mitarbeitenden-Befragung. Das Hauptaugenmerk der Umfrage lag auf dem Bereich der „Inneren Qualität“ (IQ), d.h. die Einschätzung des werteorientierten Verhaltens (Kund*innenorientierung, Umgang mit Ressourcen, Kollegialität und Führung). Die Teilnahmequote lag in der Eingliederungshilfe bei 48 %. Die Ergebnisse wurden mit dem externen Berater besprochen und regionale Maßnahmenpläne erarbeitet. Rückmeldungen gehen direkt an den Vorstand. Die nächste Umfrage ist für 2026 vorgesehen.

Umgang mit Fehlern und Konflikten

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

- Neben dem **direkten Gespräch mit den Vorgesetzten** haben die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit, sich bei Bedarf oder Beschwerden an die **Mitarbeitervertretung** ihrer Einrichtung oder ggf. an die **Gesamtmitarbeitervertretung** der Stiftung oder der GmbH zu wenden.
- Der **Vorstand** ist für alle Mitarbeitenden über ein einfaches Intranet-Formular erreichbar.
- Die **Fachreferate** der Hauptverwaltung unterstützen bei fachspezifischen Problemlagen.
- Es besteht die Möglichkeit zur (Team-) **Supervision**; Führungskräfte können spezifische Coaching-Angebote in Anspruch nehmen.
- Nach Bedarf werden Einrichtungen oder einzelne Mitarbeitende über einen längeren Zeitraum durch **interne Begleitprojekte** unterstützt (Referat Organisations- und Personalentwicklung bzw. Altenhilfe & Pflege). Damit wird bei Veränderungsprozessen oder in Krisensituationen intensiv unterstützt.

Die interne und externe **Kommunikation** in der Samariterstiftung erfolgt über eine definierte **Gremienstruktur** und entsprechende digitale Medien (im QM-System festgeschrieben und laufend aktualisiert). Darüber hinaus gibt es ein stiftungsweites **Intranet**, in dem nicht nur über aktuelle Themen, Neueinstellungen oder Reorganisationen von Abteilungen berichtet wird, sondern auch Kontaktmöglichkeiten zum Vorstand, zur Meldestelle für Gesetzesverstöße oder zum Vorschlagswesen vorhanden sind. Die Möglichkeit Fragen zu stellen und Ideen einzureichen, wird von den Mitarbeitenden wahrgenommen. Die Samariterstiftung ist auch in den **Sozialen Medien**, bei Facebook und Instagram, vertreten. Einzelne Häuser und Einrichtungen haben sich dort einen Kanal angelegt: ein Blick hinter die Kulissen des Alltages oder interessante Einblicke in Projekte und Neuigkeiten. Die Reaktionen (Klicks, Likes, Kommentare, Teilen) geben wichtige Rückmeldungen über Relevanz und Qualität der Postings. Aufgrund dieser Auswertungen wird die Präsenz in den Sozialen Medien immer wieder angepasst und weiter ausgearbeitet, u.a. zur Personalgewinnung.

- **Betriebszugehörigkeit**: durchschnittlich 7,7 Jahre (2023)
- **Fluktuationsquote** 2023: 14,1 % (2022: 13,05 %) inkl. Renteneintritt / auslaufende Beschäftigung
- **Initiativbewerbungen**: Anzahl wird aktuell nur in der Hauptverwaltung erfasst und ist deshalb für das Unternehmen nicht repräsentativ.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Oasekultur:** Entwicklung und Umsetzung von Formaten zur Resilienz-Stärkung in Krisenzeiten
- **Personalgewinnung und -bindung:** neue Bündelung und Strategieentwicklung
- **internationale Akquise:** neue Kooperationspartner, Integrationskonzept und Onboarding-Programm, neue Integrationsstellen
- **Arbeitszeit:** Aufbau von Ausfallmanagement und flexibler Personaleinsatzplanung; Ausbau von Modellen mit geteilter Führung und Jobsharing; Ermöglichung von lebensphasenorientierten Auszeiten („Sabbaticals“)
- **Employer Branding-Prozess:** Anpassung der zentralen Positionierungsaussage, Überarbeitung der Ausbildungskampagne
- Verlängerung, Auswertung und Rollout des **Kinästhetikprojekts**
- regelmäßige Durchführung von **Mitarbeitenden-Befragungen** in der Altenhilfe

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Pilotstandorte mit Rahmendienstplan
- stiftungsweite Implementierung von Ausfallmanagement
- Förderung von Kinderbetreuungsangeboten in Kooperation mit Tageselternvereinen
- Mitarbeitenden-Befragung in der Eingliederungshilfe 2026
- Ausbau der Social Media-Kommunikation als Gewinnungs- und Bindungsinstrument
- Employer Branding: Ausbau effektiver Unterstützung regionalen Bedarfe
- nachhaltige Förderung der Kinästhetik-Kompetenzen

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Die Arbeit in der Pflege ist körperlich anstrengend. Darüber hinaus wird in diesem Bereich Schichtarbeit geleistet. Dazu kommt die psychische Belastung, welche die Arbeit mit kranken und behinderten Menschen mit sich bringen kann.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Konzept des **BGM** wurde 2020 stiftungsweit eingeführt. Ziel ist die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden durch langfristig angelegte und wirksame Maßnahmen und eine Reduktion der Krankheitstage. Dazu ist eine Partizipation von Mitarbeitenden aller Ebenen notwendig.



Abb. 7, Betriebliche Gesundheitspolitik

Die wesentlichen Ziele des BGM sind:

- Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden
- kontinuierliche Erkennung belastender Faktoren im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Verhältnisebene) und deren Reduktion nach Möglichkeit
- Unterstützung der Mitarbeitenden in ihrem individuellen, gesundheitsfördernden Verhalten
- Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Reduktion der Anzahl der Krankheitstage

Umgesetzt wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement durch die Qualitätssteuerungsgruppe, den Arbeitsschutzausschuss, Leitungskonferenzen, Personalplanungsgespräche, Jahresgespräche und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die Ergebnisse werden mittels geeigneter Methoden (Kennzahlen, Statistiken, Jahresberichte etc.) aufbereitet, damit notwendige Maßnahmen daraus abgeleitet werden können. Sie finden Einfluss in Prozesse und Verfahrensanweisungen.

Die zentrale Anlaufstelle zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement für Mitarbeitende und Führungskräfte ist der*die Beauftragte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, erreichbar unter einer zentralen Mailadresse. Der*Die Beauftragte informiert über gesetzliche Entwicklungen, Fördermöglichkeiten und bringt neue Themen in die Qualitätssteuerungsgruppe ein.

Unterstützungsangebote

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden für ihre Gesundheit selbst verantwortlich. Die Samariterstiftung unterstützt diese Eigenverantwortung und stellt den Mitarbeitenden mit dem umfassenden **Jahresprogramm Fort- und Weiterbildungsangebote** u.a. ein Angebot zur Verfügung, was für ein gesundes Leben förderlich sein kann.

Die Samariterstiftung kooperiert zudem mit der **Amiravita GmbH** und der **MarkusPaul GmbH**, zwei Dienstleister, die Mitarbeitende bei folgenden Themen unterstützen:

- Pflegeberatung zur Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen
- Elternberatung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erziehung und Betreuung
- psychosoziale Beratung zur mentalen Gesundheit resp. bei psychischer Belastung durch erfahrene Psycholog*innen

Alle Angebote sind vertraulich und für die Mitarbeitenden kostenlos, die Nachfrage ist noch ausbaufähig (2022: 22; 2023: 11 Beratungen). Dem wird 2024 mit gezielten Maßnahmen interner Kommunikation begegnet.

Für **Seelsorgegespräche** ist in der Samariterstiftung eine Pfarrerin als Seelsorgerin ansprechbar. Die Gespräche unterliegen dem Seelsorgegeheimnis und sind damit absolut vertraulich. Weitere **Angebote zur seelischen Gesundheit** siehe diakonische Unternehmenskultur (C1.1).

Zur Gesunderhaltung **der Mitarbeitenden der Pflege** wurde ein groß angelegtes **Kinästhetikprojekt** initiiert und für dessen Umsetzung eine Stelle im Umfang von 80 % geschaffen (ausführlich unter C1.1).

Allen Mitarbeitenden 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 (ZRW2). Dieser **ZRW2-Anspruch** wurde durch eine Dienstvereinbarung ausgeweitet und kann auch zur **Gesundheitsvorsorge oder Burn-Out-Prävention** eingesetzt werden (s.o. C1.1).

- 2022: 677,0 beanspruchte Tage (5,6 % der möglichen Tage)
- 2023: 787,5 beanspruchte Tage (5,8 % der möglichen Tage)

Für die **Gesundheitsvorsorge** gibt es im **Fortbildungsprogramm** der Stiftung die Rubrik „Seelische und körperliche Gesundheit“ mit vielfältigen Angeboten: z.B. Rücken-Tage, Schlafhygiene, (Pilger-)Wanderung oder Stressmanagement.

- 2022: Internes Angebot 12 Kurse, davon 8 durchgeführt (= 15 Tage / 120 h / 73 Teilnehmende)
Extern: 51 Kurse (= 204 Tage / 83 Teilnehmende)
- 2023: Internes Angebot 15 Kurse, davon 12 durchgeführt (= 23 Tage / 152 h / 102 Teilnehmende)
Extern: 55 Kurse (= 314 Tage / 106 Teilnehmende)

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

Weiterführende gesundheitsfördernde Maßnahmen werden von den Einrichtungen selbst initiiert und umgesetzt: Die Eingliederungshilfe Ostalb bspw. bietet ihren Mitarbeitenden reduzierte Mitgliedsbeiträge in kooperierenden Fitnessstudios an, während andere Einrichtungen kostenlose Massagesessel für die Pausen zur Verfügung stellen oder ihre Mitarbeitenden mit Gutscheinen fürs Thermalbad verwöhnen.

Grundsätzlich steht die Samariterstiftung dem Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen als wesentlichem Moment der Mitarbeitendenzufriedenheit und der -bindung sehr positiv gegenüber.

Arbeitsplatzgestaltung

Mitarbeitende mit einem **Büroarbeitsplatz** haben die Möglichkeit, bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attestes eine gesundheitsfördernde Büroausstattung zu beantragen. Die Umstellung auf höhenverstellbare Schreibtische ist seit Frühjahr 2021 umgesetzt. Auf begründeten Antrag werden benötigte Hilfsmittel generell gewährt.

Zum Arbeiten am **Bildschirmarbeitsplatz** finden regelmäßig Online-Unterweisungen des betriebsärztlichen Dienstes und aktuell eine individuelle Angebotsvorsorge „Bildschirmarbeitsplatz“ 2024 statt, Bildschirmbrillen können bezuschusst werden.

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.

Arbeitsschutz

Der Vorstand ist das gesetzlich verantwortliche Organ für den **Arbeitsschutz**, für die Durchführung von sachlichen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden in der Samariterstiftung. Der **Arbeitsschutzausschuss** (ASA) als beratendes Gremium macht verbindliche Vorgaben für die konkrete Ausführung von Maßnahmen.

Die **Regionalleitungen** sind das Bindeglied zwischen dem ASA und den Einrichtungen:

- Weitergabe und Überprüfung der Umsetzung von arbeitssicherheitsbezogenen Anweisungen und Vorschriften in ihrem Verantwortungsbereich
- Sammeln von Anregungen, Vorschlägen und Meldungen über sicherheitstechnische Mängel und Weitergabe an den ASA

Als Unterstützung können in den Häusern und Einrichtungen zusätzliche Sicherheits- und Hygienebeauftragte benannt und entsprechend qualifiziert werden.

Die **Mitarbeitervertretung** hat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten (im Rahmen des MVG). Sie unterstützt die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft und setzt sich für die Durchführung der Maßnahmen zum Arbeitsschutz ein. Die Gesamtmitarbeitervertretungen sind im ASA vertreten. Eine **Koordinationsstelle** in der Hauptverwaltung sorgt für einen guten Kommunikationsfluss zwischen allen beteiligten Ebenen.

Jährliche Unterweisungen über alle Bereiche hinweg folgen einer Unterweisungsmatrix und werden entsprechend dokumentiert (z.B. Erste Hilfe, Brandschutzübungen, Ergonomie am Arbeitsplatz). Seit 2016 gibt es Schulungsvideos zur Arbeitssicherheit und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, die im QM-System für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Die Betriebsärztin bietet regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen an ebenso wie **arbeitsmedizinische Untersuchungen**, u.a. für Auszubildende (inkl. Planung und Dokumentation). Die gesetzlichen und behördlichen Rahmenbedingungen werden dabei eingehalten.

Für die gesetzlich vorgeschriebene **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** hat die Samariterstiftung zusammen mit dem betriebsärztlichen Dienst ein eigenes Erhebungskonzept entwickelt:

Befragung von Mitarbeitenden der Hauptverwaltung (TN-Quote: 51 %) und Führungskräften Altenhilfe (TN-Quote: 58 %) über einen Online-Fragebogen Ende 2023. Im Sommerhalbjahr 2024 wird die psychische Belastung einzelner Berufsgruppen (Pflege, Alltagsbegleitung etc.) anhand von spezifischen, ärztlich geleiteten Workshops erhoben und daraus Maßnahmen abgeleitet. Die Auswertungen stehen noch aus.

Regelmäßig finden in den Häusern und Einrichtungen **Arbeitsplatzbegehungen** statt. Alle Ergebnisse werden dokumentiert und in den Regelgremien besprochen. Bei Fragen zu Sicherheit und Gesundheit können sich alle Mitarbeitenden jederzeit an die Betriebsärztin oder an die Fachkraft für Arbeitssicherheit wenden.

Begehungen durch die **BGW** (2023): 6

Innerhalb der Samariterstiftung wird die geforderte Quote der betrieblichen **Ersthelfer*innen** bereitgestellt. Auch Personen mit medizinischen Qualifikationen können unter bestimmten Voraussetzungen als Ersthelfer*in eingesetzt werden, auch ohne eine Erste-Hilfe-Grundausbildung. Um neue Ersthelfer*innen zu qualifizieren, wird regelmäßig ein Erste-Hilfe-Lehrgang in Kooperation mit einem externen Partner (DRK, Johanniter) durchgeführt. Die bereits ausgebildeten Ersthelfer*innen nehmen alle zwei Jahre an einer Fortbildung zum Erste-Hilfe-Training teil.

Anzahl Ersthelfer-Ausbildungen (2023): 388 (Stiftung gesamt)

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Samariterstiftung

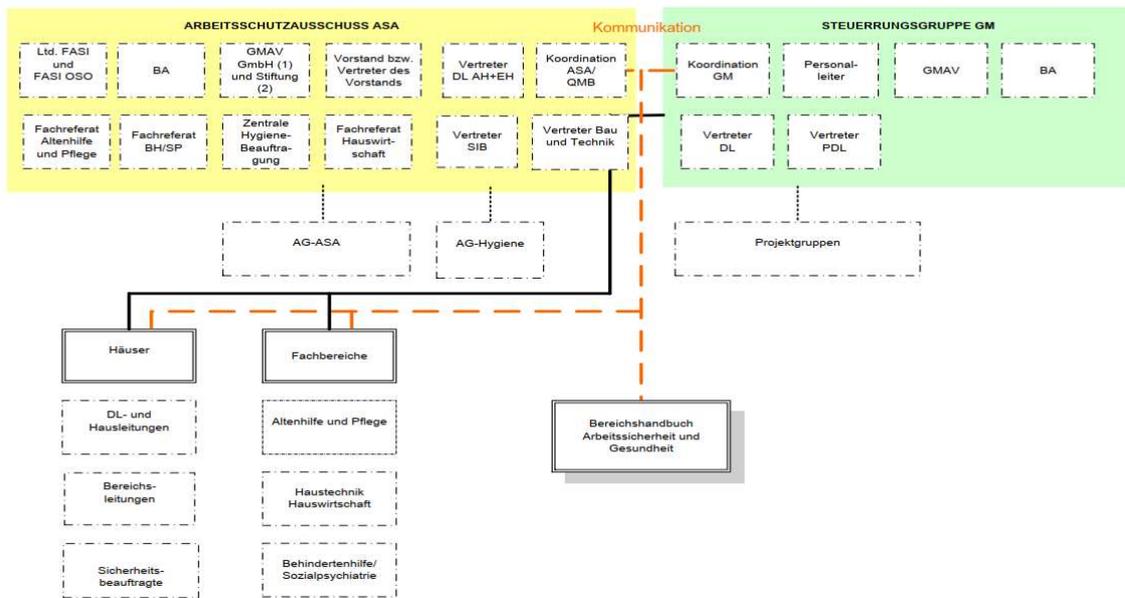


Abb. 8, Zusammenhang Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement der Samariterstiftung

Gesundquote: Nachfolgende Abbildung zeigt den Anteil der Mitarbeitenden, die in den Kalenderjahren 2022/23 keinen krankheitsbedingten Ausfall hatten:

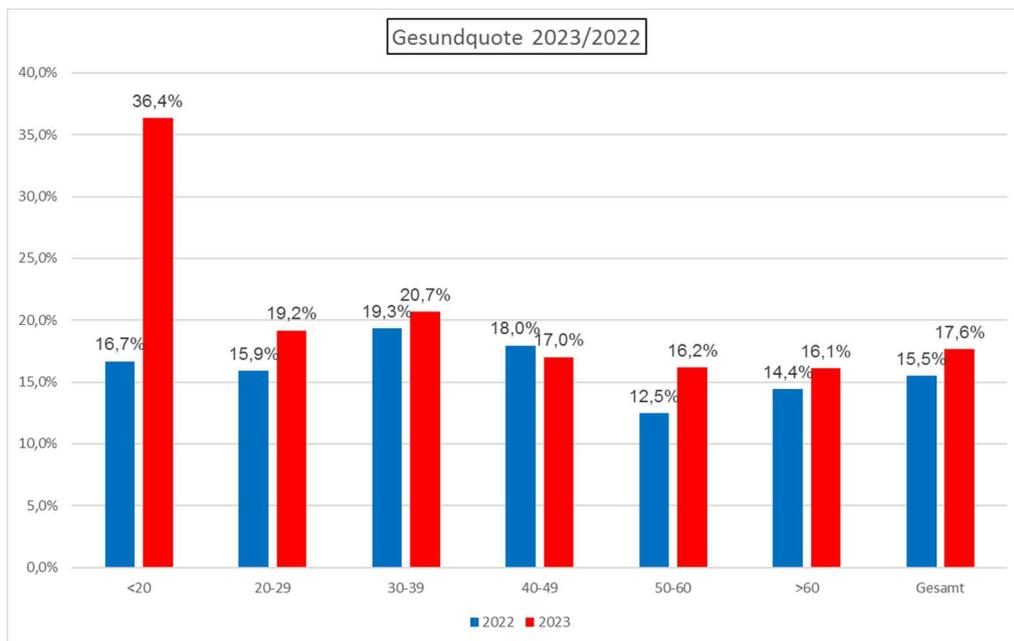


Abb. 9, Gesundquote in % nach Alter der Mitarbeiter*innen 2022/23

Die Anzahl der Tage, an denen die Mitarbeitenden trotz Krankheit im Betrieb waren, wird nicht erfasst. Dies ist aber bei bescheinigter Krankheit ein klares „No-Go“.

Anzahl der **Betriebsunfälle** (2023): 476, davon 63 meldepflichtig

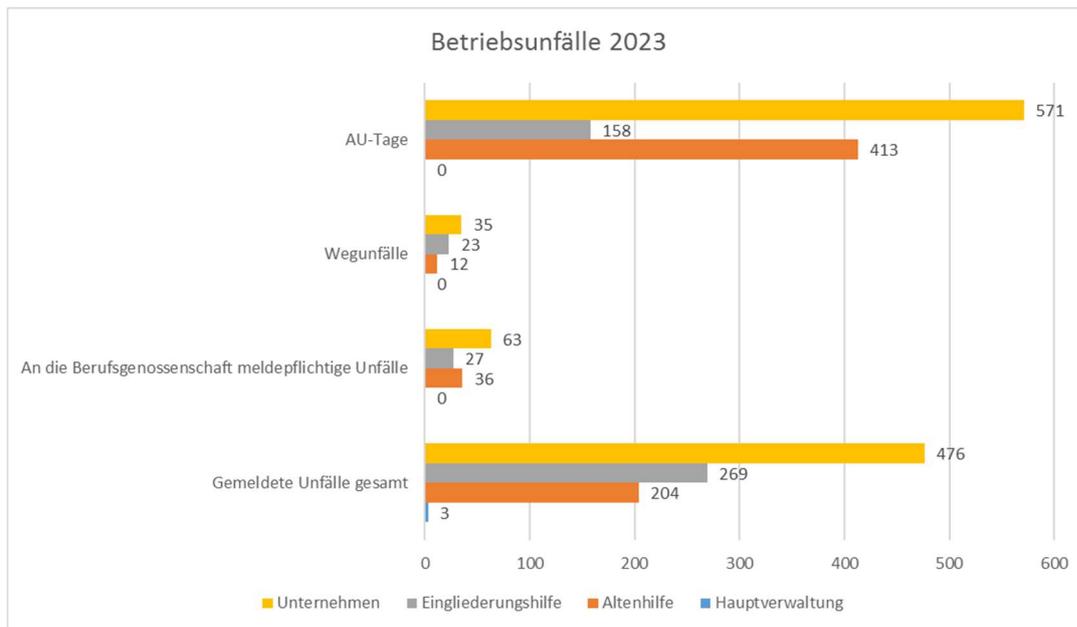


Abb. 10, Betriebsunfälle in der Samariterstiftung 2023

Alle Verletzungen und Unfälle, die während der Arbeitszeit oder auf dem Weg zur Arbeit geschehen, werden dokumentiert.

Übersteigt die Krankheitszeit 42 Kalendertage, haben Mitarbeitende einen Anspruch auf ein **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**. Dabei wird vorab in einem Gespräch geklärt, was der*die Mitarbeiter*in braucht, um wieder gut in seinen*ihrer Arbeitsalltag einzusteigen und wie eine Arbeitsunfähigkeit in Zukunft vermieden werden kann.

Die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden nimmt einen großen Stellenwert ein. Dazu trägt das betriebliche Gesundheitsmanagement, das Kinästhetikprojekt und verschiedene Beratungsangebote bei. Darüber hinaus können gesundheitsfördernde Maßnahmen über die Fortbildungsangebote und den Anspruch auf Sonderurlaub ZRW2 in Anspruch genommen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- das **Kinästhetikprojekt** wurde verlängert (aktuell 20 stationäre Häuser, die Auswertungen zeigen ein sehr positives Ergebnis)
- Durchführung **Gefährdungsbeurteilung** psychische Belastung in der Hauptverwaltung und bei Führungskräften Altenhilfe
- Durchführung regelmäßiger **Unterweisungen**
- Förderung regionaler Kooperationen mit **Fitnessanbietern**

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Offensivere Bewerbung Beratungsangebote (z.B. Amiravita)
- Durchführung Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung in der Pflege (2024)
- Überarbeitung BGM-Konzept

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Die Samariterstiftung verpflichtet sich auf Basis ihres christlich-biblischen 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** (s.a. E1.1 Berufsbildungsbereich und betriebsintegrierte Arbeitsplätze in der Eingliederungshilfe). Ebenso werden in den Regionen bzw. vor Ort **inklusive Angebote** in Kooperation mit kommunalen, sozialen, kirchlichen und kulturellen Trägern und Anbietern für Menschen mit und ohne Behinderung initiiert, unterstützt und umgesetzt (s. Projektliste D2.1).

Aktuell sind **22 Mitarbeitende** der Tochterfirma **INTEG GmbH (Integrationsfirma)** mit Sitz in Aalen für verschiedene Branchen der Industrie tätig oder in eigenen Einrichtungen beschäftigt. Einsatzbereiche sind u.a. SAMOCCA Cafés, Schulmensa in Bopfingen, Handwerkerservice Behindertenhilfe Ostalb, Elektro-Prüfungen oder Reinigungstätigkeiten in Hauptverwaltung und WfbM Wendlingen. Die Beteiligung am Unternehmen liegt bei 100 %, die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist damit sichergestellt. Zudem werden in besonderem Maße regionale wie auch soziale Aspekte berücksichtigt, v.a. die Ermöglichung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt (noch) nicht vermittelbar sind.

Die **Ausschreibung von freien Stellen** in der Samariterstiftung geschieht unabhängig von Aspekten wie Alter, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Hautfarbe oder Nationalität.

Die Samariterstiftung bemüht sich in der internen und externen Kommunikation eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die die Gleichbehandlung aller Geschlechter zum Ausdruck bringt.

Diversität ist ein Grundanliegen, das mit Blick auf die Zielgruppen höchste Relevanz hat, v.a. auch im Blick auf Frauen in Führungspositionen.

Die Beschäftigungsquote von Frauen in Führungspositionen ist bei der Samariterstiftung vorbildlich: Zum 31.12.2023 waren rund 159 (**68,5 %**) der **Führungspositionen mit Frauen besetzt**. 62 arbeiteten in Teilzeit, 170 in Vollzeit.

Seit September 2022 ist eine der drei Vorstandsstellen mit einer Frau besetzt. Eine Vorstandsstelle ist seit September 2023 aufgrund eines Todesfalles vakant.²⁵



Abb. 11, Führungskräfte nach Positionen

²⁵ Stand 17.05.2024.

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 bei 75 %.

Im Jahr 2022 wurde der Stiftungsrat/Aufsichtsrat neu gewählt. In diesem Zuge hat wieder eine Frau den Vorsitz übernommen. Der Stiftungsrat setzt sich aus zehn Männern und sechs Frauen zusammen (37,5 %).

Beschäftigungsanteil von Frauen (Gesamtstiftung): 80,9 %.

Durch die Anwendung der Tarifwerke gibt es keine Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen.

Altersdurchschnitt der Mitarbeiter*innen: 46,7 Jahre

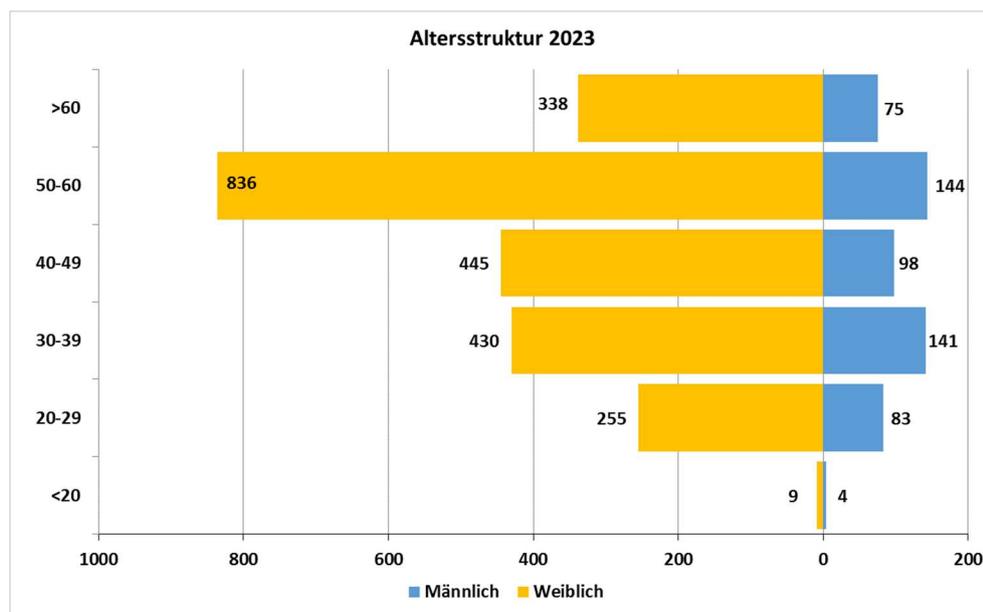


Abb. 12, Durchschnittliche Verteilung der Altersgruppen 2023/23

Allen Mitarbeitenden steht die Inanspruchnahme der **Elternzeit** offen; hierdurch entstehen keinerlei Nachteile für das Arbeitsverhältnis.

- 2023 waren 201 Mitarbeitende (MA) für insgesamt 1.043 Mte. in Elternzeit (2022: 191 MA / 1.005 Mte.), davon entfallen 1.012 Mte. auf Frauen und 31 Mte. auf Männer (2022: 978 Mte. / 27 Mte.)
- Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs 2023: 242 Mte. (2022: 289 Mte.)

Mit dem **Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende in der Elternzeit** bemüht sich die Samariterstiftung seit 2019, während der Familienphase den Kontakt zu den Mitarbeitenden zu halten. Das Programm umfasst eine strukturierte Begleitung während der Schwangerschaft (Informationsgespräch zur Gefährdungsbeurteilung, Abschlussgespräch unmittelbar vor Eintritt in den Mutterschutz). Zur Geburt erhalten alle Eltern ein Geschenk. Der Kontakt wird über die gesamte Elternzeit z.B. durch Geburtstags-, Weihnachtsgrüße, Einladungen zu Veranstaltungen und Fortbildungen 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. 13, Karte und Geschenke zur Geburt

In Bezug auf **Diversität und Integration** ist hervorzuheben, dass die Samariterstiftung in den verschiedensten Positionen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt: Der Anteil an Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit beträgt 2023 **27,7 %** aus **84 Nationen** (s.a. Personalgewinnung). U.a. sind auch viele FSJ-Stellen mit Menschen aus dem Ausland (z.B. Kaukasus, Südamerika oder Afrika) besetzt.

Die Behindertenhilfe Ostalb hat für 2023 und 2024 30 junge Menschen als **internationale Freiwillige** aus dem globalen Süden akquiriert. Die Einrichtungen veranstalten viele Integrations- und Inklusions-Aktivitäten, z.B. Begleitung durch Buddys, internationales Dinner und weitere Maßnahmen der Bewusstseinsbildung.

Zudem gibt es in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Württemberg verschiedene Programme zur **Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland**, wie bspw. aus dem Kosovo. In Zusammenarbeit mit den Welcome-Centern Baden-Württemberg konnten 2017 bis 2020 auch Asylbewerber*innen als Auszubildende in der Altenpflege gewonnen werden (s.u. E1.1).

Personalentwicklung

Über verschiedene Wege wird versucht, die Mitarbeitenden ihren **Qualifikationen und Fähigkeiten** entsprechend zu fördern und weiterzuentwickeln. In den Tätigkeitsfeldern Alltagsbegleitung, der zusätzlichen Betreuung und in einigen Bereichen der Hauswirtschaft bietet die Samariterstiftung auch Menschen ohne Berufsausbildung feste, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, z.B. über entsprechende Qualifizierungskurse. Darüber hinaus bietet das vielfältige Fortbildungsprogramm eine Vielzahl an Angeboten (Fortbildungszeiten s.o. C1.1).

Das **Jahresgespräch** stellt einen verlässlichen Fixpunkt in der Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft dar. Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und -wünsche können besprochen und geplant werden. Große Bedeutung hinsichtlich der Personalentwicklung und Mitarbeitendenzufriedenheit 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 Fähigkeiten von Mitarbeitenden und Anforderungen der offenen Stellen passgenau aufeinander abgestimmt werden (s.o. C1.1).

Mitarbeitende, 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 Mitarbeitende, 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. Jederzeit können 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 12 – 17 Monaten werden verschiedene Themen der Betriebs- und Mitarbeitendenführung aufgegriffen. Dabei nimmt u.a. der nachhaltige Umgang mit den eigenen Ressourcen einen wichtigen Part ein. Regelmäßige Termine für Gremientreffen und Klausurtagungen stellen die Möglichkeit des Austauschs und des voneinander Lernens sicher. Bei Bedarf unterstützt der Vorstand auch die Inanspruchnahme von externen Coaching-Maßnahmen.

Auf **gesellschaftspolitischer Ebene** positioniert sich die Samariterstiftung öffentlich zum Thema **Inklusion** und veranstaltet Vorträge und Veranstaltungen dazu. Intern wird bspw. eine Fortbildung zu „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 Arbeitsplätze in der Samariterstiftung sind auf Grund der Tätigkeitsfelder und des Fachkräftemangels sehr sicher. Zudem ist die Samariterstiftung selbst in hohem Maße an langfristigen Arbeitsverhältnissen interessiert.

Neueinstellungen 2023: 1055 (2022: 1042)

Die **Fluktuation** in der Samariterstiftung lag 2023 bei 14,1 % (2022: 13,05 %).

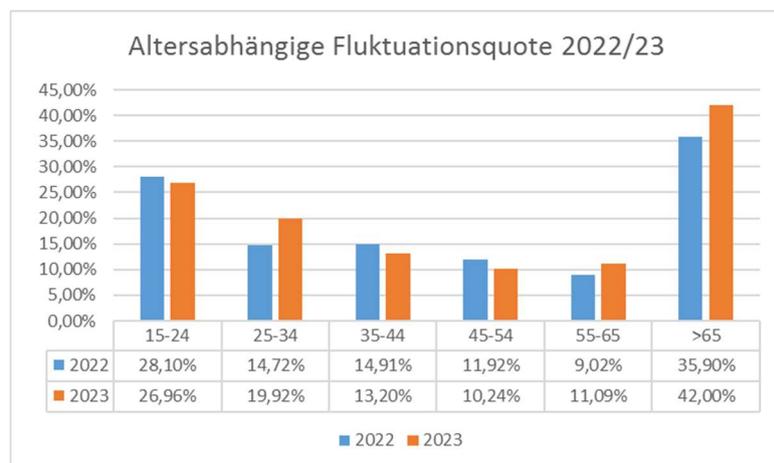


Abb. 14, Anzahl der Austritte nach Alter (2022/2023)

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein Teil des Selbstverständnisses der Samariterstiftung. Unabhängig von Alter, Geschlecht und Religion haben alle Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungschancen. 68,5 % der Führungspositionen haben Frauen inne.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

In Einzelfällen gehen Mitarbeitende 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 Kirchengengericht 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 Miteinander.

Aus Sicht der **Mitarbeitervertretung** (MAV) 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 höchstmöglichen Personalschlüssel verhandelt und so die Voraussetzung für eine gute Personalausstattung geschaffen. Die Anzahl der Arbeitsgerichtsfälle sowie der bei der MAV eingegangenen Beschwerden werden bisher nicht erhoben.

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). Das Tarifwerk wird auf dem „Dritten Weg“ unter paritätischer Beteiligung der Mitarbeitendenseite ausgehandelt, die Eingruppierung der einzelnen Stellen ist völlig transparent.

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

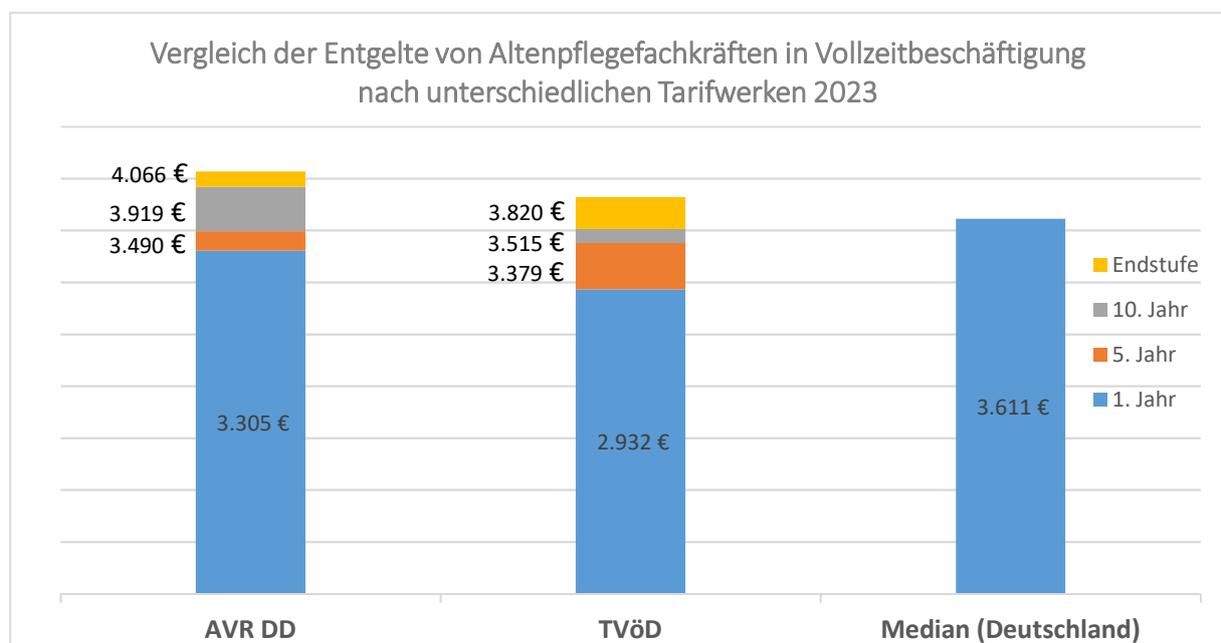


Abb. 15, Vergleich Entgelt in der Altenhilfe

Die Inhalte der Tarifwerke sowie die Entgelttabellen werden den Mitarbeitenden über die das QM-System zur Verfügung gestellt. Zusätzliche Sozialleistungen, wie die betriebliche Altersvorsorge oder

der Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen sind ebenfalls tariflich vereinbart und werden allen Mitarbeitenden, unabhängig von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, gewährt.

Das niedrigste Einkommen für einfachste Tätigkeiten ist die Entgeltgruppe 1, Stufe 2 mit 2.355 € brutto monatlich. Im Vergleich zum höchsten Einkommen der Stiftung ergibt sich eine **Spreizung von 1 zu 5,4**. Der **Medianverdienst** pro Kopf beläuft sich auf 27.470 € Jahresgehalt im Jahr 2023 (2022: 25.137 €), miteingerechnet sind hier auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber.

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** aufgrund der Klient*innen notwendig. Die Dienstplangestaltung orientiert sich, soweit möglich, an Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeitenden. 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 – unter Sicherstellung der Versorgungsqualität – als Qualitätskriterium unbedingt notwendig (s.o. C1.1).

Die genaue Arbeitszeit wird über den **Dienstplan** rechtzeitig bekannt gegeben und erfasst. Ggf. geleistete Überstunden werden von der Führungskraft genehmigt und im Dienstplanprogramm verbucht. Die Dienstzeiten sind vorgegeben und transparent. Abweichungen von gesetzlichen Vorgaben (z.B. Pausen, Ruhezeiten) werden vom Dienstplanprogramm erkannt und gekennzeichnet. Durch die Einführung von Rahmendienstplänen wird eine noch verlässlichere Dienstplanung erreicht werden. Ziel ist es, durch bessere Planbarkeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Teilhabe am sozialen Leben zu erhöhen (s.o. 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 (s.u. C2.3).

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. Durchschnittliche **Mehrarbeit pro Vollzeitstelle**: 38,5 Std. (2023), 42,4 Std. (2022), 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 ambulanten Diensten oder bei krankheitsbedingtem Personalausfall, nicht ganz zu vermeiden.

In der Verwaltung gibt es eine Gleitzeitspanne von 06.30 – 18.30 Uhr mit Kernarbeitszeiten (Montag bis Donnerstag von 09.00 – 11.30 Uhr / 13.30 – 15.30 Uhr, freitags bis 15 Uhr).

In der Samariterstiftung haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten: **Teilzeitquote: 69,91 % (2023); 69,49 % (2022).**

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** liegt dem Vorstand am Herzen. Im Jahr 2018 wurde 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, was den Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht. Die Mitarbeitenden 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 gefunden werden. Weitere Handlungsfelder im Rahmen des „Audits berufundfamilie“ sind u.a. die Verbesserung der Kommunikation: Angebote und Engagement der Samariterstiftung sind in der **Broschüre „VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE – Unser Engagement“** für Führungskräfte (digital/analog) zusammengestellt, sie wurde 2023 stiftungsweit ausgegeben.

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 die Thematik Sucht und psychische Erkrankungen von Mitarbeitenden verstärkt mitaufgenommen (s.a. C1.1 und C1.2). **Mehr Führungskräfte in Teilzeit** zu beschäftigen, u.a. in Jobsharing, ist ein weiteres Ziel, um Vereinbarkeit in Zusammenhang mit Karriereentwicklung zu ermöglichen.

Aufgrund der hohen Bedeutung der Themen rund um Familie und Beruf hat der Vorstand entschieden, das Zertifikat und die damit verbundene systematische Bearbeitung der Themen für die Jahre 2021 - 2024 zu verlängern. Mit der **Re-Zertifizierung 2021** verfolgt die Samariterstiftung v.a. folgende strategische Zielsetzungen:

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber in den Regionen
- Gewinnung / Bindung von Mitarbeitenden in einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarktumfeld
- langfristige Verankerung der familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik in der Unternehmensstrategie



Abb. 16, Zertifikat berufundfamilie

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Broschüre „Unser Engagement“** zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Samariterstiftung
- **Ausbau Ausfallmanagement** und Einführung von Rahmendienstplänen in neuen Häusern (s. C1.1)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Förderung von Führungspositionen in Teilzeit
- Weiterer Ausbau Ausfallmanagement, Rahmendienstpläne und flexible Personaleinsatzplanung

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 2023 waren 3390 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren **94,1 % der Arbeitsverträge unbefristet**. Die Samariterstiftung hat ein hohes Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Befristungen werden in Ausnahmefällen, bei Vorliegen eines Sachgrundes, vorgenommen. Die Befristungsdauer richtet sich nach gesetzlichen Vorgaben und beträgt maximal zwei Jahre. In der Regel werden Arbeitsverträge aber unbefristet ausgestellt.

18 Mitarbeitende 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, in einigen Häusern fehlendes Personal über Zeitarbeitsfirmen zu akquirieren, um rechtliche und vertragliche Vorschriften für die qualitative und quantitative Personalbesetzung zu erfüllen. Der Einsatz erfolgt in Engpasssituationen zur Abdeckung einzelner Dienste und ist 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 würden. Für die Samariterstiftung liegen **die Kosten für ein Vollzeitäquivalent Zeitarbeit ca. 30 % über den Kosten für eine Festanstellung**.

Maximale **Bruttoeinkommensspreizung: 1 : 5,4** (unter Berücksichtigung des Vorstands)

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 Mitarbeitenden 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. Hauptlieferanten aller Einrichtungen der Samariterstiftung sind die Firmen Apetito, Transgourmet und Pfalzgut (s.o. A1.1 und A3.1 zu den

Themen Nachhaltigkeit, ökologische Auswirkungen und soziale Gerechtigkeit). 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 **Mitarbeitenden der Hauptverwaltung** haben die Möglichkeit, am offenen Mittagstisch im angrenzenden Dr.-Vöhringer-Heim teilzunehmen. Angeboten werden je zwei Hauptspeisen (davon eine vegetarisch), Salatauswahl, Nachtisch (optional frisches Obst) und Wasser (Trinkwasserspender). Für die Mitarbeitenden der Hauptverwaltung besteht die Möglichkeit, selbst mitgebrachte Speisen zu kühlen bzw. zu erwärmen. In der Hauptverwaltung wurden zwei Wasserspender für die Mitarbeitenden installiert zur Befüllung eigener Flaschen. Damit wird nicht nur Verpackungsmüll reduziert, sondern auch Emissionen für den Transport. Kaffee (Samocca, Bio-Milch) und Tee können für einen niedrigen Jahresbeitrag in beliebiger Menge frisch gebrüht werden.

Beim Begrüßungstag der Auszubildenden ist das Thema „**Gesunde Ernährung im Schichtdienst**“ ein fester Bestandteil und wird in einem Workshop mit Praxisteil behandelt. Dabei werden konkrete Anregungen und Rezepte für schnell zuzubereitende, ausgewogene Mahlzeiten zur Verfügung gestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Steigerung der ökologisch und fair erzeugten Lebensmittel für Bewohner*innen und Mitarbeitende im Rahmen der Finanzierungsmöglichkeiten

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Die Samariterstiftung motiviert ihre Mitarbeitenden, den Weg zur Arbeit umweltschonend zu gestalten. Durch die dezentrale Organisation wohnen viele Mitarbeitenden in unmittelbarer Nähe der Häuser und Einrichtungen und legen ihren Arbeitsweg zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurück. Alle Einrichtungen und Häuser verfügen über (zum Teil überdachte) Möglichkeiten, das Fahrrad abzustellen sowie Duschkmöglichkeiten. Die Hauptverwaltung wurde diesbezüglich vor einigen Jahren nachgerüstet. Ein schließbarer und überdachter Abstellplatz für Fahrräder wurde von Mitarbeitenden in Eigenleistung hergerichtet (Sachkosten wurden von der Samariterstiftung übernommen).

Seit Jahren gibt es viele Nachfragen nach einem **Dienstrad**. Es trägt zur Verbesserung der CO₂-Bilanz und zu einem gesundheitsbewussten Verhalten der Mitarbeitenden bei. Nach jahrelangen Verhandlungen hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Landeskirche und Diakonie in Württemberg im Sommer 2021 die Regelung zur Finanzierung des Dienstrades über Entgeltumwandlung zugestimmt und geregelt. Das **Dienstrad-Leasing** der Samariterstiftung startete im März 2022 gemeinsam mit dem Anbieter Eurorad²⁶. Im Jahr 2022 wurde 73 Verträge abgeschlossen, in 2023 zusätzliche 38.

Im Mai 2023 wurde das regionale **Job-Ticket** in das bundesweit gültige, monatlich kündbare „**Deutschland-Ticket**“ für den Regionalverkehr überführt. Es wird wie ein Job-Ticket durch die Stiftung bezuschusst (2023: 25 %, durch die Deutsche Bahn derzeit mit zusätzlichen 5 %). Alle bei der Stiftung oder GmbH beschäftigten Mitarbeitenden, auch Auszubildende und Studierende, können das **Deutschland-Ticket** beziehen. Mit der Umstellung stieg die Zahl der Nutzer*innen sprunghaft an.

Auf Initiative der Mitarbeitenden gibt es **privat organisierte Fahrgemeinschaften**. Auch bei gemeinsamen Terminen außer Haus wird die Möglichkeit der Bildung von Fahrgemeinschaften geprüft. Im Jahr 2023 wurden für Dienst-, Betreuungs- und Fortbildungsfahrten insgesamt **2.961.388 km** (2021:

²⁶ Weitere Informationen unter: www.eurorad.de

3.107.088,61) zurückgelegt, 2.642.008 km mit Dienstfahrzeugen und 319.380 km mit Privatautos. Für **dienstlich genutzte Privat-PKW** wird ein Kilometersatz von 0,35 € gewährt. Für Schäden besteht für die Mitarbeitenden eine **Dienstreise-Kasko-Versicherung** (2022: 4 Schäden; 2023: 2 Schäden), die Selbstbeteiligung wird von der Samariterstiftung übernommen.

Der **Anteil der Anreise** der Mitarbeitenden mit PKW, ÖPNV, Rad bzw. zu Fuß kann nicht benannt werden (durch regionale Verortung der Einrichtungen sind größere Pendelstrecken eher selten).

Im Bereich des ambulanten Dienstes sind seit Februar 2022 durch das **Projekt „E-Konzept ambulant“** mit staatlicher Förderung **12 E-Smarts** unterwegs, gleichzeitig wurde auch eine Ladeinfrastruktur aufgebaut. Für kürzere Strecken nutzen einige ambulante Dienste auch E-Bikes. Insgesamt sind in der Stiftung **23 E-Autos als Dienstwagen** gemeldet (2023), Tendenz steigend. Entsprechende Ladeinfrastrukturen sind vorhanden (für private E-Autos bislang noch nicht nutzbar). Finanziert über Spenden von ortsansässigen Firmen sowie der „Aktion Mensch“ können Klient*innen auf der Ostalb seit April 2022 mit einer **Elektro-Fahrrad-Rikscha** zum Arzt kommen oder einfach eine Fahrradtour unternehmen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung **Dienstrad**
- Anschaffung Elektro-Fahrrad-Rikscha
- Umstellung Job-Ticket auf **Deutschland-Ticket** mit hoher Nachfrage
- Umsetzung Projekt „**E-Konzept ambulant**“
- Zunahme von E-Autos als Dienstwagen

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Der Stiftungszweck der Samariterstiftung ist, Menschen zu helfen, ihr Leben in Selbstbestimmung und Würde zu leben. In all ihrem Tun übernimmt die Samariterstiftung daher Verantwortung: für die ihr anvertrauten Menschen, für den Mitmenschen, die Umwelt und auch für die nachfolgenden Generationen. Die Gemeinwohlökonomie drückt genau dieses Verständnis aus. Der unternehmerische Erfolg wird nicht am Finanzgewinn gemessen, sondern am Beitrag zum Gemeinwohl. Der wirtschaftliche Erfolg soll nicht schaden, sondern Nutzen stiften.

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Samariterstiftung von großer Bedeutung. Sie orientiert sich dabei sowohl an den Leitlinien der Gemeinwohlökonomie als auch an den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals). Im Juni 2021 hat zudem die Diakonie Deutschland sieben Nachhaltigkeitsleitlinien herausgegeben, die ebenfalls zur Orientierung dienen. Die Samariterstiftung ist sich bewusst, dass ihre unternehmerischen Tätigkeiten eine Belastung für die Umwelt sein können. 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. Dokumente werden zunehmend nur digital erstellt, versendet und archiviert, und wenn wirklich notwendig, doppelseitig gedruckt (vermehrt auf **Recycling-Papier** siehe A3.1). Der ressourcenschonende Umgang wird bei Mitarbeitenden-Versammlungen und im Rahmen von Gremien regelmäßig aufgegriffen. Zudem arbeitet die Samariterstiftung daran, ihren CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren.

Um Führungskräfte wie auch Mitarbeitende für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, hat der Vorstand im Jahr 2021 das strategische Ziel „**Gemeinwohl und gesellschaftliche Verantwortung**“ formuliert. Diese Zielformulierung beabsichtigt, den Blick auf eine nachhaltige Unternehmensführung zu lenken und die Nachhaltigkeitsziele zu bündeln. 2023 waren schon ca. 18 % der Jahresziele der Samariterstiftung diesem strategischen Ziel zugeordnet, 2022 waren es noch ca. 13 %.

Die Wichtigkeit der Gemeinwohlökonomie und der Gemeinwohlorientierung der Stiftung wird über das **Gemeinwohlökonomie-Siegel** verdeutlicht, das im Eingangsbereich jeder Einrichtung gut sichtbar angebracht ist. Damit die Mitarbeitenden über die Fortschritte im Blick auf die Gemeinwohlökonomie informiert bleiben, werden im Intranet regelmäßig Artikel mit den aktuellsten Themen und Umsetzungen veröffentlicht (s.a. D3.1).

Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden weiter zu steigern und sie zugleich in die Weiterentwicklung von ökologischen Maßnahmen einzubinden, wird seit März 2022 das „**Nachhaltige Ideenmanagement**“ umgesetzt (= internes Vorschlagswesen). Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eigene Ideen zu mehr Nachhaltigkeit in der Stiftung über ein Kontaktformular im Intranet und per E-Mail einzubringen. Die eingesandten Ideen werden gesammelt, die Machbarkeit bei den Referaten vorab abgefragt. Einmal im Quartal entscheidet der Vorstand über das weitere Vorgehen. Abschließend erhalten die Ideengeber*innen eine Rückmeldung.

2022 wurden 19 Vorschläge, 2023 10 Vorschläge eingereicht (z.B. zum Einsparen von Energie, Wasser, Papier, Plastik und sonstigen Verbrauchsmaterialien). Es beteiligten sich die verschiedensten Berufsgruppen aus allen Leistungsbereichen. Einige Vorschläge haben Prozessanpassungen angestoßen oder die interne Kommunikation angeregt (z.B. Recyclingpapiergebrauch).

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

Im Sinne einer ökologisch nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens wird bei langfristigen Investitionen, v.a. bei Um- und Neubauten, auf beste ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen der Finanzierungsstrukturen geachtet (s.o. B3.1).

Durch die im Rahmen der Gemeinwohlökonomie umgesetzten Maßnahmen nehmen das **Bewusstsein und die Akzeptanz der Mitarbeitenden** merklich zu (s.o.):

- Vorschläge für mehr Nachhaltigkeit (Ideenmanagement)
- hohe Nachfrage beim Deutschland-Ticket (seit 2023)
- Beantragung Dienstrad (seit 2022)

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- hohe Nachfrage „**Deutschland-Ticket**“
- **110 Diensträder** (seit 2022)
- **Sensibilisierung** der Mitarbeitenden durch spezielle Fortbildungsangebote und Artikel im Intranet zum Thema Nachhaltigkeit

- zunehmend **konkrete Umsetzung des strategischen Ziels** „Gemeinwohl und gesellschaftliche Verantwortung“ in den Jahreszielen
- gute, stiftungsweite Resonanz des „**Nachhaltigen Ideenmanagements**“

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

- kontinuierlicher Prozess, das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu steigern, mit stetiger Information, Kommunikation und Wissensvermittlung

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, zunehmend auch E-Autos. In den Werkstätten werden Nutzfahrzeuge eingesetzt.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Der Vorstand pflegt grundsätzlich einen offenen Umgang mit den Mitarbeitenden der Stiftung. Alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen stehen den Mitarbeitenden zur Verfügung.

Der operative Unternehmensführungsprozess der Samariterstiftung ist für alle Mitarbeitenden transparent: Die **Strategischen Ziele** und **Jahresziele der Samariterstiftung** werden vom Vorstand gemeinsam mit den Abteilungs- und Referatsleitungen in der Hauptverwaltung erarbeitet, in der stiftungsweiten Leitungskonferenz diskutiert und verabschiedet. Sie sind im QM-System 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 berichten gemeinsam mindestens einmal jährlich an die Stiftungsversammlung, die – Vorstand ausgenommen – zu 50 % aus Vertreter*innen der Mitarbeiterschaft besteht. Gewählt wird die Stiftungsversammlung von den Mitarbeitenden sowie den Mitgliedern des Stiftungsrats (s.o. B4.1).

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

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

Der **Vorstand** ist das höchste **operative Entscheidungsgremium**. Alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende jederzeit die Möglichkeit, direkt mit ihren Führungskräften Rücksprache zu halten. Ein direkter Austausch ist ausdrücklich erwünscht.

Im **Intranet** der Stiftung werden aktuelle Informationen schnell und ohne großen Aufwand stiftungsweit kommuniziert. Alle unternehmensrelevanten Dokumentationen, Prozesse, Formulare, Dienstvereinbarungen u.a.m. stehen in aktuellster Form im digital zugänglichen neuen **QM-System** nach Bereich untergliedert zur Verfügung. Eine Suchfunktion ermöglicht einen schnellen Zugriff auf alle Dokumente. Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden hat einen eigenen PC-Zugang bzw. die Möglichkeit, sich über eine Benutzergruppe anzumelden und diese Informationen einzuholen. Darüber hinaus werden relevante Informationen für alle Mitarbeitenden zugänglich an den **Informationsboards** oder „**schwarzen Brettern**“ der Einrichtungen ausgehängt.

Es ist grundsätzlich nicht im Sinne des Unternehmens, Mitarbeitenden relevante Informationen vorzuenthalten. Es wird vielmehr ein gemeinschaftliches Miteinander gelebt, das vom 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.

Die **Bezahlung** der Mitarbeitenden erfolgt nach den **Regelungen der AVR-Wü** (angelehnt an den TVöD) und gewährleistet damit einen **nachvollziehbaren Gehaltsrahmen**. Gleiche Berufsgruppen werden gleich eingestuft. Wenn aufgrund veränderter Aufgabenstruktur erforderlich, werden Stellenbewertungen durchgeführt, in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung 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 den Mitarbeitenden 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.

Die **Führungskräfte** haben ein hohes Maß an **Mitbestimmungsmöglichkeiten**: Stiftungsweite Themen werden mit Regionalleitungen, Abteilungs- und Referatsleitungen der Hauptverwaltung oder Führungskräften der Alten- bzw. Eingliederungshilfe diskutiert und abschließend vom Vorstand beschlossen. 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 Mitarbeitenden über die Lage der Stiftung informiert sind. Sitzungen werden jeweils protokolliert (Ergebnisprotokolle), die Teilnehmenden sind

dafür zuständig, dass relevante Informationen weitergegeben werden, z.B. in regionalen Regelmagazinen. Stiftungswert relevante Inhalte werden zudem über das Intranet kommuniziert, ebenso News zu aktuellen Entwicklungen aus der Hauptverwaltung und den Regionen, Presseartikel, Informationen über neu eingestellte Mitarbeitende usw. (s.o. C1.1).

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

Die Samariterstiftung pflegt einen offenen Umgang mit ihren Mitarbeitenden. 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 Mitarbeitenden 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 Stiftungsrat bestellt (Satzung 2022, § 5 Abs. 3). Führungskräfte werden mit Hilfe von Kompetenzprofilen und Beurteilung durch Vorgesetzte ausgewählt. Eine wichtige Rolle spielt dabei eine Übereinstimmung mit dem Führungsverständnis der Samariterstiftung (s.u. Führungsgrundsätze).

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 Mitarbeitenden – vertreten durch die MAV – bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Kündigungen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG).

Freiwerdende Stellen werden i.d.R. intern und extern ausgeschrieben. Sie werden auf der Karriereseite veröffentlicht und sind somit allen Mitarbeitenden zugänglich. Aktuelle Stellenprofile sind für alle Tätigkeitsbereiche vorhanden. Interne Bewerber*innen werden in der Bewerbungsrunde berücksichtigt. Die Stellenbesetzungen erfolgen auf Basis der Abstimmung von Tätigkeitsprofil und der von dem*der Bewerber*in mitgebrachten Qualifikation.

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

Die **Führungsgrundsätze** der Samariterstiftung bilden einen verbindlichen und verifizierbaren Rahmen, in dem Führungshandeln geschieht. Sie sind in einem gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften entstanden und wurden verbindlich verabschiedet. Sie sind allen Mitarbeitenden bekannt und sind mit Erläuterungen auf der Homepage veröffentlicht.²⁷

²⁷ vgl. www.samariterstiftung.de/ueber-uns/grundsaeetze/fuehrungsgrundsaeetze-der-samariterstiftung.html (Zugriff: 26.04.2024)

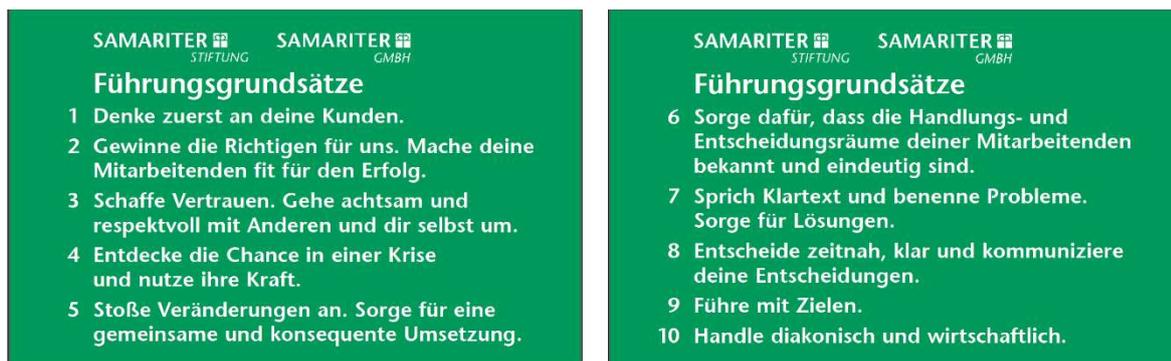


Abb. 17, Führungsgrundsätze Samariterstiftung

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Der Arbeitsablauf richtet sich in den Handlungsfeldern der Samariterstiftung maßgeblich nach den Bedürfnissen und Wünschen der betreuten Menschen. Stiftungsweit gibt es diverse **Projektgruppen**, die mit unterschiedlich qualifizierten Mitarbeitenden aus verschiedenen Häusern besetzt sind. Sie widmen sich vielfältigen Fragestellungen zur Prozessverbesserung und Optimierung der Arbeitsabläufe. Die Fortschritte der Prozessentwicklung werden über verschiedene Wege kommuniziert. In regelmäßigen Informationsveranstaltungen wird der Entwicklungsstand erläutert.

Die **Partizipation der Mitarbeitenden** hat in der Samariterstiftung einen hohen Stellenwert. In beiden Leistungsbereichen werden regelmäßige **Mitarbeitenden-Befragungen** durchgeführt und ausgewertet (s.o. C1.1).

Die **Einrichtungen** haben über das Format der **Jahresberichte** bzw. deren Besprechung mit den Vorständen die Möglichkeit der Mitsprache und Mitgestaltung. Gemeinsam werden Jahresziele definiert und die für die Einrichtung relevanten Themen ausführlich diskutiert. Ähnlich verläuft 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 (Jahresziele). Diese werden mit den Leitungskräften und dem Vorstand gemeinsam diskutiert, ggf. überarbeitet und verabschiedet.

Die **Vorstandssitzung** findet im wöchentlichen Turnus statt. Die Abteilungs- und Regionalleiter*innen können Themen einreichen, die im Vorstand zu besprechen sind. Auch nachgeordnete Hierarchien können abgestimmte Themen auf diese Weise einbringen. Die Behandlung dieser Themen geschieht sehr zeitnah, die Absender*innen bekommen verlässlich eine Rückmeldung.

Die betrieblichen Interessen der Mitarbeitenden werden von der von ihnen gewählten **Mitarbeitervertretung** (MAV) vertreten. Gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) wählt **jede Dienststelle**, die mehr als fünf Mitarbeitende hat, ihre eigene MAV, die je eine*n Vertreter*in für die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) wählt. Die (gewählten) Vorstände der GMAVen von Samariterstiftung und Samariter GmbH treffen sich quartalsweise zu **Gesprächen mit dem Vorstand** der Samariterstiftung resp. der Geschäftsführung der Samariter GmbH. Regelmäßige Themen sind Informationen zum wirtschaftlichen Stand, zu wesentlichen Veränderungen, Personalthemen und Themen der GMAV. In den einzelnen Dienststellen finden ebenfalls regelmäßige Treffen zwischen Mitarbeitenden und Leitungskräften statt. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der MAVen sind im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Württemberg) definiert, die MAV-Mitglieder 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 (s.a. C4.4).

Die **Gesamtschwerbehinderten-Vertretung** (GSBV) der Samariterstiftung besteht seit Sommer 2021. Sie vertritt die Interessen in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen aus mehr als einer Dienststelle betreffen, wie auch die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden aus jenen Dienststellen, in denen keine Vertrauensperson eigens gewählt worden ist (Bestimmungen in §§ 50 ff. des MVG.Württemberg, s.u. C4.4). Die Vertrauenspersonen sind von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Vertrauenspersonen haben auch das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretungen beratend teilzunehmen.

Anteil Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung (2023): 3,8 % (110 Personen).

Partizipative Formate mit Beteiligung verschiedener Berufsgruppen und Hierarchieebenen aus den verschiedenen Fach- und Leistungsbereichen nehmen in den letzten Jahren stetig zu.

Einige „best practice“-Beispiele:

- Nachwuchsscouts: Mitarbeitende der Pflege beteiligen sich aktiv konzeptionell und operativ an der Nachwuchsgewinnung
- „Festival der Pflege“: Empowerment-Aktion von und mit Mitarbeitenden der Pflege und anderer Fachbereiche
- Firmenlauf: Mitorganisation und Beteiligung
- Nachhaltiges Ideenmanagement (siehe C3.3)

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

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrats

Als diakonische Einrichtung ist die Samariterstiftung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zugeordnet. Sie fällt unter das den Kirchen und Religionsgemeinschaften nach Artikel 140 des Grundgesetzes gegebene, bereits vor 100 Jahren festgehaltene, sogenannte kirchliche Selbstbestimmungsrecht.²⁸ Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, eigene Regelungen zum Arbeitsrecht und zur Interessenvertretung von Mitarbeitenden zu treffen.

Für die Samariterstiftung gilt deshalb das Betriebsverfassungsgesetz nicht, 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).²⁹ In Kirche und Diakonie – und damit auch in der Samariterstiftung – besteht ein wesentlicher Unterschied zur nichtkirchlichen Regelung: In „weltlichen“ Betrieben ist die Bildung eines Betriebsrats nicht vorgeschrieben, **in kirchlich-diakonischen Einrichtungen hingegen sind gemäß MVG Mitarbeitervertretungen rechtsverbindlich zu bilden.**

²⁸ „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“, Weimarer Reichsverfassung 1919, Art. 137 Abs. 3.

²⁹ Ein von der Landessynode (dem Kirchenparlament) der Evangelischen Landeskirche erlassenes Kirchengesetz.

Für alle Einrichtungen/Dienststellen der Samariterstiftung und der Samariter GmbH sind aktuell Mitarbeitervertretungen gebildet. Für die Samariterstiftung (seit 1984) und für die 2007 gegründete Tochtergesellschaft Samariter GmbH (seit 2012) besteht jeweils eine Gesamtmitarbeitervertretung. Bei neuen Einrichtungen werden die Interessen der Mitarbeitenden so lange von der GMAV vertreten, bis vor Ort eine „eigene“ MAV gewählt ist. Gleiches gilt für bereits bestehende Einrichtungen/ Dienststellen, in denen vorübergehend keine Mitarbeitervertretung vorhanden ist.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Für die Samariterstiftung als diakonische Einrichtung und Dienstleisterin für verschiedene Zielgruppen sind **Kommunikation und Vertrauen** Basis jeglicher Zusammenarbeit. Ziel ihrer Arbeit ist es, den anvertrauten Menschen bestmögliche Lebensqualität und weitestgehend Selbstbestimmung zu ermöglichen. Sie verfolgt dabei als gemeinnützige Stiftung keine Gewinnerzielungsabsicht.

Grundsätzlich leitend für die Arbeit der Samariterstiftung sind die **Prinzipien der Selbstbestimmung und der Menschenwürde**. Die Kund*innenbeziehung erfolgt stets auf Augenhöhe.

Die Kunden*innenbeziehung 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),
- Leistungserbringerin (Samariterstiftung).

In der Sozialwirtschaft werden daher sowohl die **Leistungs- bzw. Kostenträger als auch die Leistungsnehmer*innen als „Kund*innen“** bezeichnet (so auch die nachfolgende Verwendung des Begriffs „Kund*innen“ auf verschiedene Anspruchsgruppen).

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

Die **Werte** im Umgang mit den der Stiftung anvertrauten Menschen basieren auf einem **christlich-biblisches Menschenbild**. Im **Leitbild** wurde dieser Grundwert als Orientierung für die Alltagsarbeit gemeinsam mit den Mitarbeitenden konkretisiert: **Der Mensch in seiner Einzigartigkeit, seiner besonderen Lebenssituation und seinem Hilfebedarf steht immer im Mittelpunkt des Handelns**.

Leistungen werden nur **im Einvernehmen mit den Leistungsnehmer*innen** 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**“: Gemeinsam wird mit den Betroffenen bzw. mit deren Angehörigen oder gesetzlichen Vertreter*innen 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 einzel-fallbezogener Hilfen** jeweils in partizipativen und diskursiven Prozessen statt. Methodisch reicht die Palette dabei vom Dialog mit definierten Bezugspersonen bzw. Bildungsbegleiter*innen in den Werkstätten bis zur Hilfeplankonferenz mit den beteiligten Leistungsträger*innen und anderen Anbieter*innen von Hilfen in der Region. Die Teilnahme der Betroffenen ist möglich und gewünscht.

Sowohl in den verschiedenen **Wohnangeboten** als 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 den Heimbeirat, der im Einzelfall in die Entwicklung von Konzepten bzw.

bei deren Umsetzung mit einbezogen wird. Er fungiert als Bindeglied zwischen Bewohner*innen und Leitung.

Die existierenden **Dienstleistungen** sind in der Sozialwirtschaft **in hohem Maß vom Gesetzgeber** oder von der Selbstverwaltung **geregelt**. Die **Interessenvertretung der Betroffenen** bei der **Entwicklung auf politischer Ebene** ist durch entsprechende Verbände und Vertreter gewährleistet (z.B. durch die Deutsche Alzheimer Gesellschaft, Landessenorenrat, Patientenbeauftragte, Interessenvertretung selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.). Auch die **Wohlfahrtsverbände** als Leistungserbringer*innen setzen sich dort für eine inhaltliche Entwicklung im Sinne der Betroffenen ein. Durch die tägliche Arbeit sind sie bestens vertraut mit deren Bedürfnissen sowie den gesetzlichen Rahmenbedingungen und haben daher ein gutes Sensorium für die Notwendigkeit von Weiterentwicklungen. Diese **konsequente Kund*innenorientierung** wird durch die Leistungs- oder Kostenträger*innen sichergestellt, welche die Angebote der Samariterstiftung nur im konkreten Bedarfsfall finanzieren und entsprechende Kontrollinstanzen (wie bspw. Prüfungen durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung [MDK] und die Heimaufsichten) eingerichtet haben.

Die **Beziehung zu den Kosten- und Leistungsträger*innen** und die Zusammenarbeit **basiert auf Ehrlichkeit, Fairness und hoher 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** mit diesen sind fester Bestandteil in der Arbeit. Wünsche und Bedürfnisse können somit individuell thematisiert und erfüllt werden. Gleiches gilt auch bei Beschwerden: Diese können jederzeit bei den Mitarbeitenden in den Häusern und Einrichtungen mündlich oder schriftlich vorgebracht und entsprechend bearbeitet werden.

Jede Einrichtung/jedes Haus/jede Werkstatt verfügt über eine*n Ansprechpartner*in für den Erstkontakt bzw. für die bereits betreuten Menschen, nach Größe und Struktur der Einrichtung ein*e Sozialpädagoge*in³⁰ oder die Haus- und Einrichtungsleitung.

Für ethische Fragestellungen finden regelmäßig **ethische Fallbesprechungen** statt. Sie spielen in der täglichen Arbeit eine wesentliche Rolle, um die bestmögliche und ethisch vertretbare Versorgung der anvertrauten Menschen sicherzustellen. Es werden besonders anspruchsvolle Fallkonstellationen von Klient*innen interdisziplinär besprochen und entsprechende Regelungen getroffen. Eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs ist implementiert. In den Häusern gibt es Ethikmoderator*innen, die sich regelmäßig zum Austausch treffen.

Eine hohe **fachliche und beziehungsorientierte Qualität** der Dienstleistungen ist das oberste Ziel in der täglichen Arbeit. Individuelle Wünsche werden, wo möglich, berücksichtigt (z.B. Sonderwünsche beim Essen). Auch bei der Freizeitgestaltung wird auf ein vielseitiges Angebot geachtet, sodass möglichst vielfältige Interessen abgedeckt sind: z.B. Bewegungsangebote, musikalische Veranstaltungen, Bastel- und Spielangebote, gemeinsame Marktbesuche, (Vor-)lesetreffen, Gottesdienste oder Gedächtnistraining.

In der stationären Altenhilfe kommen externe Dienstleister*innen für Friseur-, Maniküre-, Pediküre-, Physiotherapietermine oder für ärztliche Untersuchungen zu den Klient*innen in die Häuser.

³⁰ Wie alle anderen Mitarbeitenden orientiert sich ihre Vergütung an den AVR-Wü (angelehnt an den TVöD).

Mit Beschwerden können sich die betreuten Menschen jederzeit formlos direkt an die Mitarbeitenden oder Leitungskräfte wenden. Der **Umgang mit Beschwerden** ist im Qualitätsmanagement vorgegeben (umfassende Bearbeitung, Rückmeldung und Dokumentation sind klar geregelt). Beschwerden von Mitarbeitenden oder aus dem Umfeld der Einrichtungen/Dienste (Nachbarn u.ä.) werden ebenfalls 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 unabhängige Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) überprüft. Dieses führt regelmäßig Bewohner*innen-Befragungen (bzw. deren Angehörige) in den Häusern und Diensten durch (s.a. C.1.1, D4.1).

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.³¹ Als Dienstleistungsunternehmen in der Daseinsvorsorge setzt die Samariterstiftung auf Vertrauen und ist 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 Kund*innenbeziehung angestrebt (vgl. Führungsgrundsatz 1: „Denke zuerst an deine Kund*innen“).

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

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. Hier entstehen immer wieder neue Kooperationen, z.B. in den Bereichen Kabelkonfektionierung, Zerspanung, Lebensmitteltechnik oder Parfümkonfektionierung (Behindertenhilfe Ostalb). Eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung ist auch hier die Grundlage für eine erfolgreiche langfristige Zusammenarbeit. Die Samariterstiftung arbeitet seit vielen Jahren mit vielen ortsansässigen Betrieben wie auch 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, Chocolaterie, dazu ausführlich A2.2), die im klassischen Sinn an Endkund*innen vertrieben werden. Der **Vertrieb ist 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.

³¹ Ausgenommen die wenigen Einzelfälle mit Unterbringungsbeschluss im schließbaren Wohnangebot in Schwäbisch Hall.

Die **Ausgaben für Werbemaßnahmen** entsprachen für 2023 0,84 % (372 TEUR) und für 2022 0,75 % (317 TEUR) der Gesamtaufwendungen.

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. 18, SAMOCCA Geschenkbox



Abb. 19, SAMOCCA Kaffee

D1.2 Barrierefreiheit

Die Tätigkeitsfelder der Samariterstiftung sind die Alten- und Behindertenhilfe. Die Angebote und Hilfeleistungen sind unabhängig von der christlichen Werteorientierung: Sie **stehen allen Menschen** unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit und finanziellen Möglichkeiten **offen**. Als Ebenbild Gottes hat jeder Mensch seine unverlierbare Würde. Aus Stiftungssicht gibt es deshalb keine Kund*innen, die aus ethischen oder religiösen Gründen ihre Angebote nicht nutzen könnten. Dies ist auch in den Heimverträgen mit den Kund*innen geregelt.

Alle Angebote sind exakt auf die Kund*innenwünsche bzw. die Kund*innenbedarfe zugeschnitten. Selbstbestimmung und Teilhabe sind leitende Aspekte. Die Samariterstiftung führt keine Produkte und Dienstleistungen, die Kund*innen suchen, sondern Produkte mit höchster Passgenauigkeit für ihre spezifischen Kund*innengruppen.

Ausschlusskriterien können bestimmte Hilfebedarfe sein, die in unseren Einrichtungen und Häusern aufgrund fehlender baulicher oder technischer Ausstattung oder 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*in eingerichtet sind.

Die **Refinanzierung der Angebote und Dienstleistungen** ist über den*die Kostenträger*in, bei fehlenden finanziellen Möglichkeiten in Verbindung mit den Sozialhilfeträgern, gewährleistet.

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

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

Informationen zu Dienstleistungen und Angeboten gibt es bei persönlichen Anlauf- und Beratungsstellen. Die Mitarbeitenden sind geschult, die Inhalte verständlich zu kommunizieren und auch zur Finanzierung zu beraten. Zudem sind Informationen auf der Homepage der Samariterstiftung und in den Hausprospekten offengelegt.

Die **Verfügbarkeit von freien Plätzen** kann über die Homepage des jeweiligen Hauses mit einem Online-Formular einfach abgefragt werden.³²

Die Samariterstiftung achtet bei allen Angeboten darauf, dass die Zielgruppen **barrierefrei** an die **Informationen** kommen. In der Altenhilfe wird in Printmedien auf eine angemessene Schriftgröße und digital auf eine einfache Bedienbarkeit und einen Schriftvergrößerungsbutton geachtet.

In der Behindertenhilfe Ostalb wurde 2017 das **Übersetzungsbüro für Leichte Sprache** in Aalen eingerichtet. Die leichte Sprache ermöglicht Menschen mit Lernschwierigkeiten, mit geringen Deutschkenntnissen (z.B. aufgrund Migrationshintergrund) und Menschen mit demenziellen Erkrankungen gesellschaftliche Teilhabe. Seit 2022 besteht auch das Leistungsangebot „Einfache Sprache“. Zwei Mitarbeitende und eine inklusive Prüfgruppe verfassen für interne Bedarfe Angebote, z.B.

- den neu erschienenen „**Code of Conduct**“ der Samariterstiftung **in einfacher Sprache**,
- barrierefreie Dokumente für die Homepage.

Als Dienstleister für **externe Kunden** unterstützt das Übersetzungsbüro **Kommunen, Landkreise und diakonisch-kirchliche Einrichtungen** und **verfasst, übersetzt oder illustriert Dokumente**. Zusätzlich werden **Workshops zu leichter Sprache** angeboten mit inklusiver Workshop-Leitung. Seit 2022 werden in Aalen inklusive **Stadtführungen in leichter Sprache** durchgeführt.



Abb. 20, Übersetzungsbüro für Leichte Sprache

³² Als Beispiel: www.samariterstiftung.de/standorte/altenpflege/boeblingen-leonberg/otto-moerike-stift-weissach/platzanfrage.html (Zugriff: 18.04.2024)

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 Kund*innenverhältnis verstärkt auf **Empfehlungsmarketing**. Die Employer Branding-Strategie der Stiftung wurde neu definiert, die Markenkernere sind leitend für die interne und externe Kommunikation der Zukunft. Ethisch-kooperative Aspekte sind aufgenommen und werden umgesetzt. An Bedeutung gewinnt das Personalmarketing im Rahmen der Personalakquise (s. C1.1).

Aktuelle Themen, für die klassische Marketing-Wege 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.³³ Hier wird auch über die zu erwartenden Kosten und deren Zusammensetzung sowie rechtliche Hintergründe informiert.

Die **Hilfeangebote der Samariterstiftung sind bedarfsorientiert** und unterliegen einer natürlichen Nachfrage. Die Eröffnung neuer Häuser oder größere Veranstaltungen werden medial begleitet. Dabei steht weniger der „Verkauf“ als vielmehr der Quartiersgedanke im Vordergrund, damit die Integration in die Gemeinde funktionieren kann. Dazu 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**.³⁴

Spenden unterstützen die Arbeit der Samariterstiftung und machen manche Dinge möglich, die nicht über die Kostenträger*innen realisiert werden könnten. **Die Spenden werden zu 100 % für die jeweiligen Projekte oder Häuser eingesetzt**. Spender*innen können dabei selbst entscheiden, was sie unterstützen möchten. Für jede getätigte Spende wird eine Spendenquittung mit einem Dankesbrief geschickt. Jedes Jahr im November versendet die Samariterstiftung den sog. „Martinsbrief“ der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN. Dieser informiert über aktuelle Projekte.

Was mit Spenden ermöglicht wird, zeigt exemplarisch der **Film über das Maja-Fischer-Hospiz** in Aalen.³⁵ Die beiden Hospize der Samariterstiftung sind jährlich auf jeweils rund 70.000 Euro an Spenden angewiesen. Für die Gäste ist der Aufenthalt im Hospiz kostenfrei, die Kosten übernehmen die Krankenkassen. Der Gesetzgeber hat jedoch festgelegt, dass die Beiträge der Krankenkassen die Betriebskosten eines Hospizes nicht komplett abdecken dürfen. 5 % des vereinbarten Tagessatzes müssen durch Spenden, Dividenden aus dem Stiftungskapital und sonstige Zuwendungen bezuschusst werden.

³³ www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/ (Zugriff: 13.05.2024)

³⁴ Imagefilm: www.youtube.com/watch?v=3vpYbY1fgkk; Motivationsfilm: Inklusion ist einfacher als man denkt: www.youtube.com/watch?v=6_udFPVIGBE&t=65s (Zugriff: 13.05.2024)

³⁵ www.youtube.com/watch?v=uEhSwO1aO_Y&feature=youtu.be (Zugriff: 13.05.2024)

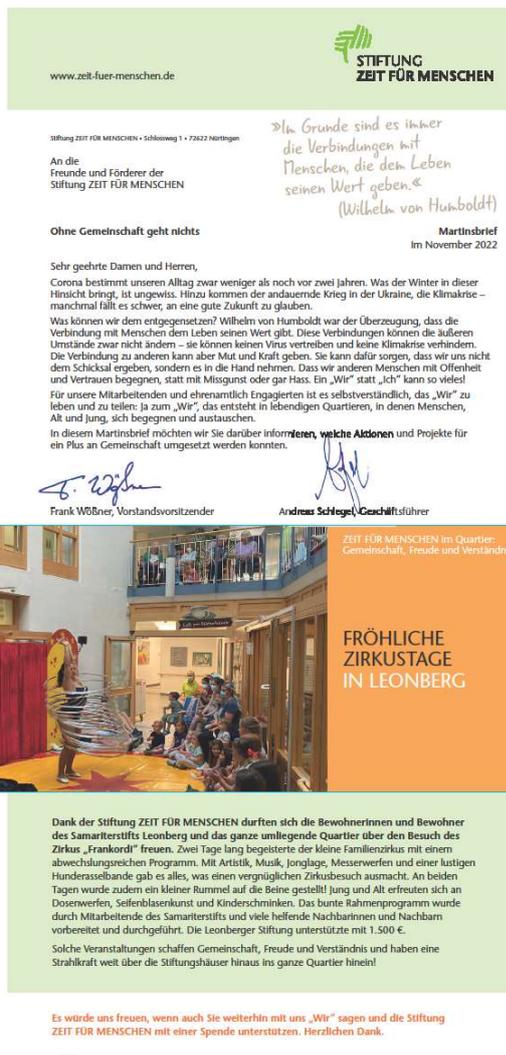


Abb. 21, Martinsbrief der Samariterstiftung



Abb. 22, Imagebroschüre Samariterstiftung

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Die Samariterstiftung ist Mitglied im Diakonischen Werk der evangelischen Kirche e. V. Auf Verbands-ebene 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 sowie die Bündelung von Erfahrung und Perspektive, um dies in den politischen Dialog einzubringen. Gemeinsam suchen die SONG-Mitglieder 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. Ein Ergebnis dieser intensiven Zusammenarbeit ist das vielbeachtete 2014 vorgelegte Positionspapier „Soziale Zukunft Wohnquartier“.³⁶ Spezifische SONG-AGs beschäftigen sich vertieft mit aktuellen Themen (z.B. seit 2023 „Verantwortungskultur neu gestalten“), Impuls- und Positionspapiere werden regelmäßig veröffentlicht. Inzwischen ist das Netzwerk SONG auf 12 Mitgliedsorganisationen angewachsen. Seit November 2020 ist Dr. Bodo de Vries 1. Vorsitzender. 2. Vorsitzender war bis zu seinem Tod im September 2023 der Vorstandsvorsitzende der Samariterstiftung, Pfarrer Frank Wößner.

Im September 2022 veranstaltete die Samariterstiftung den SONG-Kongress „Verantwortungskultur neu gestalten“ auf ihrem Gelände in Nürtingen-Oberensingen. Die rund 100 Teilnehmenden diskutierten über die Herausforderungen und Lösungsansätze angesichts des drohenden Kollapses des Pflegesystems auf Grundlage des SONG-Impulspapiers „Ohne Solidaritäten geht es nicht!“ (Plädoyer für eine Neuausrichtung der Gesundheitspolitik in der Alten- und Behindertenhilfe). 2023 fand der Kongress in Cochem an der Mosel statt unter dem Titel „Inklusion – die Vielfalt im Fokus“. Pro Jahr investiert die Samariterstiftung 50 Tage in die Arbeit des Vereins SONG, für die Kongressvorbereitung 2022 ca. 90 Tage.



Abb. 23, Bild SONGbook

Auf **Verbandsebene des Diakonischen Werks** nimmt die Stiftung mit anderen diakonischen Trägern an einem Projekt zur **Gewinnung von Auszubildenden** für die Pflege vorwiegend aus Südost-Europa teil (z.B. Kosovo, Bosnien, Albanien oder Georgien).³⁷

Über **innovative Konzepte und Projekte** berichtet die Samariterstiftung immer wieder in Fachzeitschriften und auf Fachtagungen. Besucher*innen anderer Sozialunternehmen sind 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 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:

- **Diakonisches Institut für soziale Berufe:**
Aus-, Fort- und Weiterbildung auf dem Feld der sozialen Berufe

³⁶ Informationen zu SONG: www.netzwerk-song.de (Zugriff: 13.05.2024)

³⁷ www.diakonie-wuerttemberg.de/jobs-bildung/kompetenzzentrum-personalgewinnung/internationale-ausbildungsprojekte (Zugriff: 11.05.2024)

- **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**
- **Psychiatrie Schwäbisch Hall gGmbH**
- **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 im Bereich der **SAMOCCA-Cafés** zahlreiche **Kooperationen mit anderen Werkstattträgern (Franchise-Partner** der Samariterstiftung, s. A4.2, E1.1). 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.³⁸

Im Mai 2023 wurde bspw. mit dem Franchisepartner, der Diakoniestiftung Bad Lobenstein, ein neues **SAMOCCA in Weimar** im Studienzentrum der Anna-Amalia-Bibliothek eröffnet.³⁹ Aktuell befindet sich auch eine Konzeptvariante im „**Kulturbahnhof**“ **Aalen** (KUBAA) mit Kiosk und Catering im Aufbau.⁴⁰ Das **SAMOCCA Mobil Crailsheim** (Quartiersarbeit Kreuzberg, Kooperation mit Lebenshilfe Heinsberg) bietet seit Frühjahr 2023 Getränke und Köstlichkeiten „to go“ an.

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.

Soziales Lernen

Verschiedene Projekte zum Thema **Soziales Lernen**, z.B. für Auszubildende oder Führungskräfte aus der freien **Wirtschaft**, bilden 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 zur Robert Bosch GmbH.

Projekte für Schüler*innen gibt es in allen Regionen der Samariterstiftung. In Nürtingen beispielsweise kamen Auszubildende verschiedener Banken des Landkreises Esslingen für jeweils 15 Wochen jeden Dienstagnachmittag in ein Pflegeheim der Samariterstiftung bzw. in die Werkstatt am Neckar (Wendlingen) und beteiligten sich an verschiedenen Beschäftigungsangeboten. Leider musste das Projekt aufgrund fehlender Azubis (vorübergehend) eingestellt werden.

Für Führungskräfte von Industrieunternehmen und Banken wurde eine **Qualifikationswoche für Firmen** unter dem Namen „**Perspektivwechsel**“ entwickelt. Es zielt auf die Stärkung persönlicher und sozialer (Führungs-)Kompetenzen im Rahmen eines zeitlich begrenzten Engagements. In den letzten beiden Jahren fanden keine Veranstaltungen dazu statt, das Konzept wird aktuell überarbeitet.

³⁸ Nähere Informationen: www.samocca.de

³⁹ www.diakonie-wl.de/einrichtungen-angebote/menschen-mit-behinderungen/arbeit-und-teilhabe/inklusionsbetriebe/inclusio-weimar-ggmbh/samocca-cafe/ (Zugriff: 19.03.2024)

⁴⁰ <https://kubaa-aalen.de/> (Zugriff: 19.03.2024)

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, Entwicklungsakzente für die Branche zu setzen, indem Zukunftsthemen (z.B. Quartiersarbeit oder ambulant betreute Wohngemeinschaften) bearbeitet und umgesetzt sowie die Erfahrungen dann mit anderen Trägern und der politischen Ebene geteilt werden. Auch die Förderung zukunftsfähiger Entwicklungen versteht die Samariterstiftung als eine der originären Aufgaben im Sinne des Stiftungszweckes und der Gemeinwohlorientierung.



Abb. 24, Magazin

In den **verschiedenen Fachverbänden** und im Diakonischen Werk Württemberg (DWW) setzt sich die Samariterstiftung gemeinsam mit den anderen Mitgliedsunternehmen in verschiedenen Fachausschüssen landes- und bundesweit für hohe Fachlichkeit und bessere Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit, insbesondere in Pflege und Eingliederungshilfe, ein. Das DWW wiederum gehört zum **Spitzenverband Diakonie Deutschland**, welche 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.

- DWW: Fachverband Psychiatrie, WEFA (Württembergischen Ev. Fachverband für Altenhilfe), Fachverband Behindertenhilfe
- DEVAP (Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V.)
- Evangelischer Fachverband für Teilhabe (BeB)
- Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Baden-Württemberg e.V.
- vediso (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e. V.)

Die Stiftung arbeitet hier aktiv an aktuellen Fragestellungen mit und stellt von ihr erarbeitete Standards und Konzepte zur Verfügung. Alle Vorstände und weitere Mitarbeitende nehmen ehrenamtliche Aufgaben im Verband wahr (Präsidium, Verbandsrat, Projektgruppen, BTHG u.a.).

Aktivitäten auf politischer Ebene erfolgen über den Verein SONG (s.o.). 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.

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 von Berichterstattungen an Akteure und Entscheidungsträger im Sozialwesen zurück, verdeutlichen die Praxis und zeigen Handlungsnotwendigkeiten auf.

Innovative Projekte

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

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Quartier Leonberg-Mitte Koordinatorenstelle für Quartiersentwicklung – gefördert durch ARD Fernsehlotterie über Stiftung Deutsches Hilfswerk/KDA	Quartiersentwicklung gemeinsam mit der Stadt Leonberg (Förderprogramm Quartiersimpulse des Sozialministeriums BW)	fortlaufend	Leonberg-Mitte wird über das Regelangebot dauernd finanziert.
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 Samariterstift am Laiblinspark	fortlaufend	Für PAULA ist eine Regelfinanzierung eingerichtet über Stadt und § 45 c SGB XI.
Treff Jahnstraße 9, Pfullingen Kooperationspartner Baugenossenschaft Pfullingen, gefördert von der ARD Fernsehlotterie	In Kooperation mit der Baugenossenschaft Pfullingen, welche den Raum zur Verfügung stellt, wurde 2019 ein Begegnungsort für alle Nachbar*innen geschaffen. Ziel ist es, eine Gemeinschaft aufzubauen in der man sich kennt, schätzt und einander hilft.	fortlaufend	Gemeinsame Aktionen (Themencafé, Spieletreff u.v.m.) und Schulungen, z.B. zum Thema Besuchsdienst. In Kooperation mit der VHS Pfullingen werden Angebote organisiert, z.B. Smartphone-Kurs.
Inklusions- und Quartiersprojekt Krone, Oberensingen Förderung durch das Programm „Impulse Inklusion“ des Landes BW und Aktion Mensch e.V. bis 2022 mittelfristige Finanzierung über Zuschuss Stadt Nürtingen	Anlaufpunkt für gemeinsame Veranstaltungen für die Bürger*innen in Oberensingen und Nürtingen	Fortlaufend	Erster Förderzeitraum bis 2020, Verlängerung bis 2022; buntes Angebot an Veranstaltungen der Bürger*innen von Oberensingen in den Räumlichkeiten des ehem. Gasthauses Krone: Spieletreff, Café-Nachmittag, Astronomie-Treff, verschiedene Spendenaktionen und Benefiz-Veranstaltungen etc.
Quartier Leonberg-Höfingen Kooperation mit der Stadt Leonberg	Aufbau von Nachbarschaftsarbeit im Teilort Höfingen. Einbindung des Samariterstifts Höfingen	zunächst befristet bis Ende 2024	Großes Abschlussfest der Knopf-Aktion (längstes Knopfband der Welt, Weltrekord) wurde im großen Rahmen, Juni 2023 gefeiert.
Neuhausen/Fildern Finanzierung der Personalstelle über Gemeinde Neuhausen	Belebung des Bürgertreffs im Samariterstift Neuhausen Ziel: Begegnung ermöglichen zwischen Bewohner*innen des Samariterstifts und Nachbar*innen.	fortlaufend	

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Ethische Fallbesprechungen in der Altenhilfe Kooperation der Referate Diakonie und Theologie und Altenhilfe und Stiftung Liebenau Gefördert von der Martha-Stiegler-Stiftung (2014-2015)	Nachdem in einem durch die Martha-Stiegler-Stiftung geförderten Projekt in den Jahren 2014-2015 Moderator*innen Ethischer Fallbesprechungen qualifiziert wurden, wird im gegenwärtigen ethischen Projekt das Thema „Ethik“ auf eine breitere Basis gestellt. Im Jahr 2021 wurde in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Ethik der Stiftung Liebenau vom Referat Diakonie und Theologie Moderationsmaterial für EFBs entwickelt.	2023	Die zuständigen Fachreferentinnen qualifizieren neue Moderator*innen und schulen die bereits qualifizierten Moderator*innen, um die Ethikexpertise weiter zu trainieren.
Kinästhetikprojekt (siehe unter C1.1) Wissenschaftliche Begleitung durch HS Esslingen und FH Ostschweiz	Seit 2019 werden erfolgreich Bildungs- und Entwicklungsprojekte zur Kinästhetik durchgeführt, die durch zwei Hochschulen wissenschaftlich evaluiert werden. Aktuell arbeiten 20 stationäre Häuser nach den Grundprinzipien der Kinästhetik. Ziel ist die Gesunderhaltung und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden sowie die Verbesserung der Bewegungskompetenz der betreuten Menschen.	2018- 2021, verlängert bis 2024	Die erste Runde des Projekts wurde planmäßig beendet. Im Januar 2022 gehen acht weitere Einrichtungen an den Start. Auch die zweite Runde wird wissenschaftlich begleitet, Evaluationen liegen vor, 2023 setzen 20 Einrichtungen der Stiftung Kinästhetik um.
Forschungsprojekt „Moralisch entlastende Interventionen in der professionellen Altenpflege – Gemeinsam: Strukturen schaffen – Kompetenzen stärken – Entlastung sichern“	Die moralische Belastung im professionellen Pflegehandeln gewinnt zunehmend an Bedeutung und die damit verbundenen Implikationen des Phänomens des moralischen Stresses. Ziele: Unterstützung Pflegenden im Umgang mit moralischen Belastungssituationen und dem daran gebundenen Stresserleben zur Förderung der von Gesundheit, der Arbeits- und Berufszufriedenheit und somit den Berufsverleib der Mitarbeitenden; Erhalt und/oder die Verbesserung der Pflege- und Versorgungsqualität der Bewohner*innen in der Langzeitpflege	August 2020 bis Juli 2022	Abgeschlossen Literaturgestützte Konzeptualisierung der Implementierungsstudie, Ist-Standerhebung in der Ausgangssituation sowie nach Implementierung der Intervention eines einrichtungs-/ dienstspezifischen Wertekompasses; Konzeptualisierung des Praxisleitfadens Publikation: Riedel A, Lehmeyer S., Goldbach M (Hrsg.) (2023) Moralische Belastung von Pflegefachpersonen – Hintergründe – Interventionen – Strategien. Heidelberg.
Telematik in der Pflege Modellprogramm nach § 125 SGB XI für eine sichere und effiziente Kommunikation mit den Kooperationspartnern im Bereich der Pflege	Anbindung von Pflegeeinrichtungen an die Telematikinfrastruktur (TI). Zwei Einrichtungen wurden 2021 an die TI angeschlossen (CGM SOZIAL). Im Rahmen des Modellprojektes können sie den Kommunikationsdienst KIM zum verschlüsselten signierten Austausch medizinischer Daten nutzen und nehmen damit als erste Pflegeeinrichtungen in Deutschland an der TI teil.	2021-2023	Zentrale Prozesse der Kommunikation über das KIM-Verfahren wurden definiert, vereinzelt erprobt und die Erprobungsphase abgeschlossen. Ein Folgeprojekt zum Anschluss aller Einrichtungen der Samariterstiftung an die TI ist vorgesehen.

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Pflege im Quartier Samariter Mobil Ostfildern Förderung: Diakonie-Ausbildungsfonds des Diakonischen Werkes Württemberg	Modellhafte Weiterentwicklung der gesundheitlichen Versorgung für zukünftige Bedarfe (Zunahme chronischer Erkrankungen, hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, Fachkräftemangel); Steigerung Nachhaltigkeit der Versorgung durch den Einbezug gesundheitsförderlicher und präventiver und gemeinschaftsorientierter Ansätze; Erfahrungen mit Selbstorganisation von Kleinteams, Entwicklung von Bildungsmaßnahmen zur eigenständigen Pflegeprozesssteuerung unter gesundheitsförderlichen und präventiven Ansätzen; Einbezug persönlicher Netzwerke der Klient*innen	2023-2024	Die Umsetzung des entwickelten Pflegekonzeptes führt zu einer Verbesserung des Selbstmanagements hilfe- und pflegebedürftiger Menschen und dem stärkeren und gezielteren Einbezug Angehöriger in die Versorgung. Dadurch ist eine deutliche Steigerung von Entlassungen von Klient*innen messbar und eine Aufnahme neuer Klient*innen möglich. Die Selbstorganisation im Team wird begleitet durch ein externes Coaching.
Audit berufundfamilie	Mit der Re-Zertifizierung ist ein dreijähriger Umsetzungsprozess der vereinbarten Ziele verbunden.	2018-2021, verlängert bis 2024	Das erste, auf drei Jahre angelegte Audit berufundfamilie ist erfolgreich abgeschlossen mit der Re-Zertifizierung von April bis Juli 2021. 2021-2024 dient der Festigung, Verstetigung und Implementierung der Zielvereinbarungen in die stiftungsinternen Prozesse.
Arbeitszeitmanagement	Entwicklung eines Dienstplanprozesses. Dieses dynamische Konzept soll die Planungssicherheit für die Mitarbeiter*innen verbessern und die Dienstplanerstellung für die Verantwortlichen erleichtern. In Piloteinrichtungen wurde dieses bereits erprobt. Ziel ist die Ausweitung auf die gesamte Stiftung.	fortlaufend	Konzept wurde in den Pilot-einrichtungen erfolgreich implementiert. Die Ergebnisse wurden bei einem stiftungsweiten Fachtag vorgestellt. Sukzessive Ausweitung auf andere Einrichtungen in Umsetzung, aktuell Planung eines Personalpools.
Inklusives Musikschulensemble Bopfingen und Aalen BH Ostalb in Kooperation mit den städtischen Musikschulen Bopfingen und Aalen sowie mit Lebenshilfe und Reha-Südwest	Menschen mit und ohne Behinderung machen zusammen in Ensembles Musik	fortlaufend	Seit 2022 regelmäßige Proben und einige öffentliche Auftritte.
Inklusiver Spielclub im Kulturbahnhof (KubAA) BH Ostalb in Kooperation mit städtischem Theater Aalen sowie Lebenshilfe und Reha-Südwest	Schauspieler*innen und Menschen mit Behinderung spielen zusammen Theater und studieren gemeinsam Theaterstücke ein	fortlaufend	Seit 2023 regelmäßige Proben und einige öffentliche Auftritte (Stück: „Ab nach Bremen“).
Quartier Crailsheim-Kreuzberg, gefördert von der ARD Fernsehlotterie	Aufbau von Verbindungen aus dem Samariterstift/Haus am Vogelneß zum nachbarschaftlichen Umfeld	Endet Juli 2024	Planung und Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen. Aufbau von nachbarschaftlichen Strukturen (z.B. SAMOCCA-Mobil)

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Inklusives Sound-Festival Aalen im Kulturbahnhof (KubAA) BH Ostalb als Mitveranstalter	Unter Mitwirkung von: inklusiver Bands „All Inclusive“; „Vollgas connected“ (Führt); inklusiver Spielclub (Theater); Rollstuhltanzgruppe (Körper- behinderten-Verein); Junges Kammerorchester; Jugendkapelle	2023	
Inklusionswege im Themenmonat Mai Aalen BH Ostalb in Kooperation mit Stadt Aalen, verschiedenen Schulen und weiteren sozialen Einrichtungen	Inklusive Kunstprojekte mit verschiedenen Exponaten und Ausstellungen, inklusive Musik- und Tanzaufführungen	2022-23	Jährlich weitere Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten geplant

Tabelle 6, Überblick Projekte Samariterstiftung

Quartiersarbeit

Wie die Übersicht zeigt, konnte die Samariterstiftung aus Projekten, wie etwa PAULA in Pfullingen, dem Quartier Leonberg-Mitte oder dem Bürgerhaus Krone Nürtingen-Oberensingen, fortlaufende Angebote realisieren. Das Projekt PAULA in Pfullingen hat sich über Jahre entwickelt. Heute ist es ein identitätsstiftender Mittelpunkt der Quartiersarbeit. Laufend entstehen neue Quartierprojekte wie z.B. in Leonberg-Höfingen oder Crailsheim. Alle Bürger*innen sind eingeladen, sich zu engagieren und sich mit ihren Ideen und Talenten einzubringen. Immer wieder finden auch jüngere Menschen den Weg dorthin. **Erfolgreich ist die Quartiersarbeit auch deshalb, weil den Menschen nichts vorgesetzt wird, sondern sie sich bei der Umsetzung selbst beteiligen.**

Bis 2019 veranstaltete die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN jährlich das „**Forum Zivilgesellschaft**“. Gemeinsam mit aktiven Bürger*innen wurden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. **Schwerpunkt** des Formats liegt aktuell **in den regionalen Sozialräumen mit kulturellen Veranstaltungen.**

Lokal- und Landespolitik

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

In den Berichtsjahren traf sich der Vorstandsvorsitzende der Samariterstiftung, Pfarrer Frank Wößner (†), mit **Mitgliedern aus Land- und Bundestag**, beispielsweise Tobias Bacherle (Die Grünen) oder Marc Biadacz (CDU) und mit **Landräten und Bürgermeistern** verschiedener Stadt- und Landkreise, in denen die Stiftung tätig ist. Bei den Treffen ging es u.a. um die Herausforderungen der Corona-Pandemie, Personalnot in der Altenpflege, gesetzliche Vorgaben und die negativen Auswirkungen der Inflation auf die Sachkosten. Auch Arbeitsfelder der Samariterstiftung, wie etwa Grafeneck, kommen dabei zur Sprache.

In den Regionen sind es die **Regionalleiter*innen** und zunehmend auch die Hausleitungen, die intensiven **Kontakt zur Kommunalpolitik resp. zu den Leistungsträgern in den Landratsämtern** (v.a. in der Eingliederungshilfe) pflegen. Hier werden Kooperationen und übergreifende (Inklusions-)Projekte initiiert und vorangebracht, die nachhaltig positiven Einfluss auf das Leben der betreuten Menschen wie auch auf das Gemeinwesen haben.

Ambulante und stationäre Pflege

Im Bereich der Altenhilfe arbeitet die Samariterstiftung eng mit dem **Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege** (DNQP) zusammen. Das DNQP ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Fachkolleg*innen in der Pflege, die sich mit dem Thema Qualitätsentwicklung auseinandersetzen. Das Ziel ist die Förderung der Pflegequalität auf der Basis von Praxis- und Expertenstandards in allen Einsatzfeldern der Pflege. Das DNQP erarbeitet (in Kooperation mit dem Deutschen Pflegerat und Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit), entwickelt und begleitet die Implementierung evidenzbasierter Expertenstandards in der Pflege. Nach erfolgreicher Implementierung werden diese verbindlich für die Pflegekassen und Pflegeeinrichtungen verabschiedet. Die Samariterstiftung war zuletzt am Implementierungsprojekt „**Expertenstandard Förderung der Mundgesundheit in der Pflege**“ des DNQP beteiligt. Erprobt wurde dieser Expertenstandard im Samariterstift Münsingen sowie in der Tagespflege im Dr.-Vöhringer-Heim. Hierbei konnten praxisnahe Instrumente und Verfahren zur Förderung der Mundgesundheit basierend auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen entwickelt werden. Aktuell findet die Implementierung dieses Expertenstandards in allen Häusern, Tagespflegen und ambulanten Diensten der Stiftung statt.

Eine Vorreiterrolle nimmt die Samariterstiftung auch beim Betrieb von **ambulant betreuten Wohngemeinschaften** ein. Die erste ambulant betreute Wohngemeinschaft nach dem Inkrafttreten des Wohn-, Teilhabe-, und Pflegegesetzes (WTPG) in Baden-Württemberg wurde von der Samariterstiftung im Jahr 2014 in Pfullingen (sechs Plätze) eröffnet. Auch in Tübingen (sieben Plätze) wird eine innovative Wohn- und Betreuungsform angeboten. Das **Konzept** beinhaltet eine familienähnliche Atmosphäre und rund-um-die-Uhr Begleitung durch geschulte Kräfte, ein Betreuungskonzept mit gemeinsamer Gestaltung von Alltagsaktivitäten wie Kochen, Backen und Aufräumen sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch eine Integration in das Quartier. Alltagsbegleiter*innen der WG, Angehörige, ehrenamtlich engagierte Personen sowie andere Gesundheitsanbieter (z.B. ambulante Dienste) teilen sich die Verantwortung. Die **Vorteile für Mitarbeitende** dieser Wohngemeinschaften bestehen in einer familiären Atmosphäre, sinnstiftender Förderung von Bewohner*innen und Angehörigen und einem großen Gestaltungsspielraum, auch in Bezug auf einen individuell und fachkompetent durchgeführten Pflegeprozess.

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.

Im Bewertungszeitraum wurde umgesetzt:

- Fortführung resp. Rollout gut laufender (Pilot-)Projekte
- Initiierung neuer (inklusive) Kooperationsprojekte in Quartier und Kommune
- Start resp. Weiterführung verschiedener Forschungsprojekte

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

- Überarbeitung von Konzepten für soziales Lernen (z.B. Schülerpraktika)
- Ausbau Franchise-Netz Samocca mit neuen Kooperationsformen (z.B. SamoccaMobil)

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, darüber werden die gemeinsamen Verbandsstellen refinanziert.

„**Freundliche Übernahmen**“: Einige Träger haben sich bereits aufgrund von finanziellen Schwierigkeiten an die Samariterstiftung gewandt. Hier konnte in mehreren Fällen der Fortbestand entweder durch Beteiligungen oder vollständige Übernahme durch die Samariterstiftung gewährleistet werden, z.B.

- Diakoniestation Tübingen 2022
- Erhöhung der Anteile an der Diakoniestation Nürtingen 2023
- Blindenheim Schwäbisch Gmünd – Übernahme des Betriebs Juli 2023

Können **Kundenanfragen** aus Kapazitätsgründen nicht bedient werden, erfolgt auf Wunsch eine Vermittlung an kooperierende bzw. befreundete Unternehmen.

Der wechselseitige Einsatz 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 Samariterstiftung 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. 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 (s.o. D1.2).

Die Qualität der Dienstleistungen und Angebote werden regelmäßig von der Heimaufsicht und dem **Medizinischen Dienst der Krankenversicherung** (MDK) unabhängig überprüft. Zusätzlich prüft das Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) die pflegerische Qualität, die Einhaltung der vorgeschriebenen Personalschlüssel und evaluiert die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen (s. C1.1 und D4.1).

Die von den betreuten Personen zu bezahlenden Entgelte sind ebenfalls transparent. In der stationären Pflege ist auf der Rechnung ausgewiesen, welche Anteile für Unterkunft und Verpflegung, für Investitionskosten und für die Pflegeleistung berechnet werden. Die Preise sind öffentlich zugänglich über die Haus-Homepage oder den **Pflegeheimnavigator der AOK**⁴¹, sodass ein Vergleich innerhalb der Branche problemlos möglich ist.

⁴¹ www.aok.de/pk/pflegenavigator/ (Zugriff: 11.05.2024).

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 von den Betroffenen selbst zu bezahlen, werden aber aufgrund der persönlichen Vermögenslage fast immer 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 der Homepage beschrieben** (teils inklusive Konzept) und öffentlich einsehbar. Gegenüber den Kostenträgern sind alle Leistungen und Kostenkalkulationen 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 mit Blick auf das Leitbild der Samariterstiftung weder ethisch vertretbar noch umsetzbar mit Blick auf Tarifbindung und Kostenstrukturen.

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 unverändert 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 7, 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 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 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 in der Regel nicht refinanzierbar.

Die Samariterstiftung weiß sich als diakonische Einrichtung der Bewahrung der Schöpfung und dem nachhaltigen wirtschaftlichen Handeln verpflichtet. Im Rahmen der Möglichkeiten versucht die Samariterstiftung deshalb, den **ökologischen Fußabdruck** so gering wie möglich zu halten.

Seit 2019 ist deshalb die ganze Stiftung auf Öko-Strom umgestellt. Zudem ist eine sukzessive Umstellung auf **LED-Beleuchtung** im Gange und wird bei Neu- und Umbauten bereits grundsätzlich 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**, z.B.

- Samariterstifte Laiblinspark (Pfullingen) und im Mühlenviertel (Tübingen),
- Werkstattgebäude Münsingen und Schwäbisch Hall,

von beiden bezieht die Stiftung von der ÖEG auch wieder den Solarstrom.

Insgesamt besitzt die Stiftung **eine** selbst genutzte Anlage (Wohnhaus in Aalen), **fünf** weitere gehören Dritteigentümer*innen, der anteilige Eigenstromverbrauch ist nicht bekannt. Es werden etwa 20 % der solartechnisch relevanten Dachflächen aktuell genutzt. Bei den Neubauten Altdorf, Zuffenhausen, Sonnenbühl und WfbM Bopfingen sind Vorinstallationen vorhanden.

Ein weiterer Beitrag ist die **nachhaltige Bewirtschaftung** des **27 Hektar großen Forstes** der Samariterstiftung in Schramberg im Schwarzwald.

Als klassisches Dienstleistungsunternehmen (kein klassisches Produktionsunternehmen) sind wesentliche Effekte der Umweltauswirkungen der Samariterstiftung durch ein regelmäßiges **Energieaudit** erfasst und empfohlenen Maßnahmen werden entsprechend bearbeitet (s.u. E3.1).

Im Bereich der **Abfallentsorgung** arbeitet die Samariterstiftung mit einem 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 Mitarbeitenden 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 Trennbehältnisse gefördert. Der externe Berater wird bspw. auch

bei der Planung von Neubauten hinzugezogen, um eine optimale Logistik für die Abfallentsorgung sicherzustellen. Eine jährliche Abfallbilanz zeigt Müllmengen und Verwertungs-/ Recyclingquoten auf (überwiegend für Altenheime; Speisereste und Akten können noch nicht flächendeckend erfasst werden):

Gemessene Abfallmengen gesamt (in to)	2022	2023
Restmüll	477	459
Mischpapier/Kartonagen	78	81
Speisereste	74	90,6
Akten	-	9,4
Recycling-Quote (Restmüll/Papier) %	14	15

Tabelle 8, Gemessene Abfallmengen (v.a. Altenhilfe)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Erstellung **Abfallbilanz** mit Übersicht Mengen je Einrichtung
- Bau von weiteren **Photovoltaik-Anlagen** resp. Vorinstallationen
- regelmäßige **Durchführung Energie-Audit** (inkl. CO₂-Fußabdruck) und Maßnahmenanpassung

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Schulungen von Mitarbeitenden im Bereich der Abfallvermeidung und -entsorgung

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 um **langfristige Beziehungen**, wenngleich das Ziel stets ist, den Betroffenen zu einem möglichst selbstbestimmten und selbstständigen Leben (unabhängig von unseren Dienstleistungen) zu verhelfen. Dies bedeutet im Idealfall, sich als **Leistungserbringerin irgendwann überflüssig zu machen**.

Eine eigentliche „**Suffizienz-Strategie**“ besteht nicht. Die am **Wirtschaftlichkeitsgebot** orientierten Ressourcen der Stiftung sind jedoch in ihrer Knappheit per se solide **Treiber für eine suffiziente Arbeitsweise**. Kritisch ist zu ergänzen, dass diese engen Ressourcen in manchen Bereichen auch die Handlungsfähigkeit (in sinnvollen Rahmensetzungen) massiv beeinträchtigen.

Für den Bereich **Bau und Technik** besteht die gesetzliche Auflage zur Einführung eines zertifizierten **Umweltmanagementsystems**. Ausgehend vom Thema Energie wird die Samariter-Energie GmbH dazu bis zu ihrer nächsten Gesellschafterversammlung ein erstes Konzept vorlegen (Herbst 2024).

Zahlen zum **Gebäuderecycling** (Abbruch) liegen nicht vor. Für einen **Werkstatt-Neubau in Neresheim** (Baubeginn Sommer 2024) werden jedoch **Materialien aus dem alten Bestandsgebäude** integriert (Holz, Metall, Mobiliar/Einbauten).

Die in den **Werkstätten der Samariterstiftung** hergestellten Produkte sind alle aus hochwertigen Materialien gefertigt und haben 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.⁴²

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, nachhaltiger 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. Die **NASEWEISS**-Produkte werden u.a. von Manufactum, Versandhandel für hochwertige Manufakturprodukte, mitvertrieben. Neu im Sortiment sind: Pusteball (2024), Lochkamera (2023).



Abb. 25, Luno Leit- und Orientierungssystem



Abb. 26, Spielzeug NASEWEISS

Innerhalb der Samariterstiftung gibt es eine **Förderung des maßvollen Konsums** im Blick auf die **Wiederverwert- und Wiederverwendbarkeit von Produkten**. Immer wieder fallen in den Werkstätten und in den Samocca-Cafés Reste aus der Produktion oder Verpackungen der Produkte an, die zu gut für die Tonne sind. Um diese wiederzuverwenden, gibt es im Café Samocca in Schwäbisch Hall ein Kooperationsprojekt mit dem Förder- und Betreuungsbereich im Blick auf Wiederverwertung und Nachhaltigkeit:

- Ausrangierte **Kaffeesäcke** werden zu dekorativen Pinnwänden verarbeitet. Das Projekt bietet den Teilnehmer*innen eine Möglichkeit, sich handwerklich zu betätigen und nebenbei nachhaltige Produkte herzustellen.

⁴² Beschilderungen, Leitsysteme: www.luno.de (Zugriff: 13.05.2024)

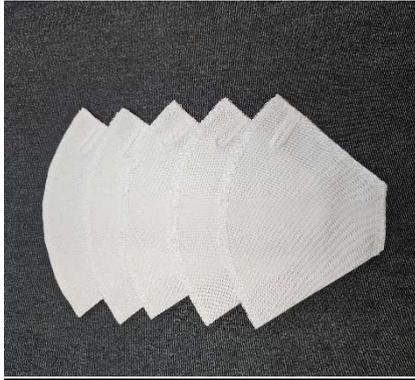


Abb. 27, Upcycling-Beispiele: Kaffeefilter; Pinnwände aus leeren Kaffeesäcken

Neu eingeführte Upcycling-Produkte:

- wiederverwendbare **Upcycling-Kaffeefilter** aus Stoffresten (SAMOCCA-Sortiment)
- **Taschen-Unikate aus alten Kaffeesäcken und Stoffresten** (z.B. Strandtaschen, Turnbeutel, Handytaschen, Schlüsselmäppchen, Fahrradtaschen)
- **Upcycling Ofen- und Grillanzünder „Al Fuego“** mit langer Brenndauer aus Restmaterialien, ausgenommen Kerzendocht (Holz: Bearbeitungsreste aus den Werkstatt am IpF, Bopfingen; Pappiring: Toilettenpapierrollen; Wachsschicht: eingeschmolzene Kerzenreste)

Im Bewertungszeitraum wurde umgesetzt:

- zahlreiche neue Upcycling-Produkte aus den Werkstätten / Samocca

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Konzeptentwicklung Umweltmanagement-System durch Samariter-Energie GmbH (2024)
- Wiederverwendung von Materialien aus Altbau für Werkstattneubau Neresheim (2024)

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. Die Preisgestaltung erfolgt wie in D2.3 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 der Kund*innen ist ein großes Anliegen, obgleich dies beim Kundenkreis der Samariterstiftung 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 (auch offen für externe Personen, z.B. Angehörige, Mitglieder von örtlichen Senioren- und Behindertenorganisationen). 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.

Im Bereich der Altenhilfe gibt es daher im Rahmen der IQD-Zertifizierung regelmäßig eine **Bewohner*innen- und Angehörigenbefragung**, in der die Zufriedenheit der einzelnen Bewohner*innen und Angehörigen mit dem Angebot der Samariterstiftung abgefragt wird (aktuell 85,8 %). Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit, mit Anliegen, Beschwerden oder Anregungen auf die Mitarbeiter*innen zuzugehen (s.o. C1.1. und D.1.1).

Kund*innen bzw. deren Vertreter*innen oder Angehörige sind fortlaufend am Verbesserungsprozess beteiligt: Prozessanpassungen in den Häusern sind immer wieder auf Rückmeldungen und Anregungen von Angehörigen zurückzuführen. Auch Rückmeldungen und Erkenntnisse aus den Mitarbeitenden-Befragungen tragen zu Anpassungen bei.

Ebenfalls unter Beteiligung von Angehörigen wurde die Erprobung der Expertenstandards „Ernährungsmanagement zur Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege“ und „Beziehungsgestaltung für Menschen mit Demenz“ durchgeführt. Diese wurden vom Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP, vgl. D2.1) entwickelt und anschließend in ausgewählten Einrichtungen erprobt.

Viel Wert wird auf das **persönliche Gespräch** gelegt. Bei den 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. Der neue **Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“** trägt dazu bei mit Schulungsangeboten zur personenzentrierten Pflege, zu Verfahrensregelungen, Fallbesprechungen und zum sogenannten Demenzparcour (Sensibilisierung für Verhaltensweisen und Gefühle demenzkranker Menschen). Der Expertenstandard ist in allen Häusern der Samariterstiftung eingeführt.

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 **betreuten Menschen** 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 Mitarbeitenden**. In allen Einrichtungen existieren Bewohner*innenvertretungen (z.B. Heimbeiräte) oder Werkstatträte. Sie sind zum Zweck der Mitwirkung der Kund*innen eingerichtet (s.o. D1.1).

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 Daseinsvorsorge** 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 qualitativ hohe Umsetzung von Entscheidungen angesehen (s.a. C4.3). 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 einer ACK-Kirche an. Sie sind auf ehrenamtlicher Basis tätig und haben sich verpflichtet, keine Eigeninteressen zu verfolgen und der Stiftung im diakonischen Sinn zu dienen.⁴³

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- regelmäßige **Befragungen** von Bewohner*innen und Angehörigen im Bereich der Altenhilfe
- stiftungsweite Implementierung **Expertenstandard** „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- ggf. Veröffentlichung Ergebnisse der Klient*innen-Befragungen (IQD) im Haus
- Einrichtung eines Dialogs zum Thema Nachhaltigkeit mit Kunden (z.B. Zettelkasten für Ideen)

D4.2 Produkttransparenz

Kostentransparenz

Alle Dienstleistungen der Samariterstiftung werden auf der **Homepage** und in 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 auf der Homepage einsehbar. Diese werden, wie bereits mehrfach erläutert, mit den Kostenträgern verhandelt (ausführlich dazu unter Negativ-Aspekt D2.3). Die Preisbestandteile setzen sich in allen Einrichtungen der Altenhilfe über Pflegesatz, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie den Investitionskosten zusammen und sind dadurch ebenfalls transparent. Im April 2024 wurde dazu auch ein verständlicher **Flyer** für die Öffentlichkeit herausgegeben, wie sich die **„Kosten für gute Pflege“** zusammensetzen.

⁴³ Nähere Informationen zum Stiftungsrat: www.samariterstiftung.de/ueber-uns/geschaeftsstelle/organe-der-samariterstiftung.html

GUTE PFLEGE
Was sie bietet, was sie kostet

Diese Kosten kommen auf Sie zu

Aus den Tagessätzen ergibt sich das monatliche Heimentgelt. Zu diesem monatlichen Heimentgelt schließt die Pflegeversicherung einen Betrag zu. In unserem Beispielhaus wären das in den Pflegegraden zwei bis fünf die folgenden Beträge (gerundet):

Monatliche Entgelte und Leistungen	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5
Heimentgelt gesamt monatlich	4.340 €	4.832 €	5.345 €	5.575 €
Leistung Pflegeversicherung	- 770 €	- 1.262 €	- 1.775 €	- 2.005 €

Außerdem gibt es einen Leistungszuschlag der Pflegeversicherung (PV), der sich an der Verweildauer im Pflegehaus orientiert und der den Eigenanteil zusätzlich senkt.

Leistungszuschlag PV 15 % bis 12 Monate	- 289 €	- 289 €	- 289 €	- 289 €
Leistungszuschlag PV 30 % nach 12 Monaten	- 578 €	- 578 €	- 578 €	- 578 €
Leistungszuschlag PV 50 % nach 24 Monaten	- 964 €	- 964 €	- 964 €	- 964 €
Leistungszuschlag PV 75 % nach 36 Monaten	- 1.446 €	- 1.446 €	- 1.446 €	- 1.446 €

Der verbleibende Anteil sind die Kosten, die von den Pflegeempfangern*innen selbst getragen werden müssen. Wie unten zu sehen, reduzieren sie sich im Laufe der ersten drei Jahre deutlich und verharren dann in den Folgejahren auf diesem Niveau.

Verbleibender Anteil gesamt bis 12 Monate	3.281 €	3.281 €	3.281 €	3.281 €
Verbleibender Anteil gesamt nach 12 Monaten	2.992 €	2.992 €	2.992 €	2.992 €
Verbleibender Anteil gesamt nach 24 Monaten	2.606 €	2.606 €	2.606 €	2.606 €
Verbleibender Anteil gesamt nach 36 Monaten	2.124 €	2.124 €	2.124 €	2.124 €

In dieser beispielhaften Aufstellung werden die Leistungen der Pflegekasse und der verbleibende Eigenanteil deutlich. Die Tagessätze für die Dauerpflege in der Samariterstiftung unterscheiden sich von Haus zu Haus. Weitere Informationen zu den einzelnen Pflegehäusern: www.samariterstiftung.de

Abb. 28, Ausschnitt Flyer „Kosten für gute Pflege“

Die Kosten in der Eingliederungshilfe sind abhängig von den in Anspruch genommenen Leistungen.

Qualitätstransparenz

Die **Qualität** unserer Dienstleistungen wird regelmäßig von der Heimaufsicht und dem **medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK)** überprüft. Die Ergebnisse der MDK-Begutachtung werden von den Pflegekassen online veröffentlicht und machen die Dienstleistungsqualität damit transparent.⁴⁴ Ferner werden unsere Einrichtungen vom Institut **IQD** (Institut für Qualitätskennzeichnung von Sozialen Dienstleistungen GmbH) überprüft, was die Qualität unserer Dienstleistungen sicherstellt (s.a. C1.1). Die Zertifikate werden auf der Haushomepage veröffentlicht. Die detaillierten Abschlussberichte inkl. Befragung von Mitarbeitenden und Klienten resp. Angehörigen werden nicht veröffentlicht, sie sind aufgrund mangelnder Beteiligung (< 50 %) nicht immer repräsentativ. Darüber hinaus haben in der Altenhilfe sowohl die Bewohner*innen selbst als auch deren Angehörige die Möglichkeit, jederzeit Einsicht in Pflegeplanung und -dokumentation zu erhalten.

Arbeitsstoffe und Emissionen

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

Reduktion von Gefahrstoffen: Im Rahmen der Umstellung des bisherigen Gefahrstoffkatasters in den Berichtsjahren fand eine Inventur der Gefahrstoffe in der Haustechnik statt. Dabei konnten etliche nicht (mehr) benötigten Gefahrstoffe aussortiert werden. Durch Umstellung und Vereinheitlichung der Bezugsquellen für Reinigungs- und Desinfektionsmittel konnte die Anzahl der Gefahrstoffe resp. Hersteller weiter reduziert werden. Zudem findet seitens der Hersteller ein kontinuierlicher Qualitätsverbesserungsprozess statt (Reduktion bzw. Eliminierung gefährlicher Inhaltsstoffe).

⁴⁴ www.pflegelotse.de/presentation/pl_startseite.aspx (Zugriff: 13.05.2024)

Über den **CO₂-Fußabdruck** der gesamten Samariterstiftung von 2021 wurde im Geschäftsbericht 2021 und im Gemeinwohlbericht 2020/21 in der Voll- und Kurzfassung berichtet (beide online einsehbar). Das Dokument wurde aufgrund der hohen Fachlichkeit jedoch nicht in Gänze veröffentlicht. Aktuell wird kein CO₂-Fußabdruck je Person bezogen auf ein Haus errechnet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Flyer über „Kosten für gute Pflege“
- Reduktion von Gefahrstoffen im Bereich Reinigungs- und Desinfektionsmittel

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Veröffentlichung von Auszügen des aktuellen CO₂-Fußabdrucks in verständlicher Sprache im Intranet

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

Die Aufgabe der Samariterstiftung ist es, alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen Hilfen zu geben. 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.

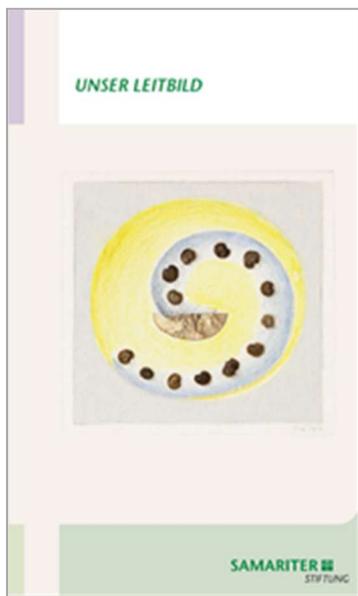


Abb. 29, Leitbild Samariterstiftung



Abb. 30, Zertifikat Gemeinwohl-Ökonomie

Die Unterstützungsangebote der Samariterstiftung gewährleisten neben pflegerischer Versorgung und ausgewogener Ernährung auch eine **verlässliche Tagesstruktur** und die Möglichkeit, sowohl das Gemeinschaftsbedürfnis als auch den Bedarf an Privatsphäre zu erfüllen.

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** (stiftungsweit 67 Plätze), bei dem die Werkstattbeschäftigten im regulären Betrieb eines Unternehmens mitarbeiten:

- **Best practices Behindertenhilfe/Sozialpsychiatrie Münsinger Alb:** Das „Helferteam“ beim Integrationsprojekt **Hofgut Hopfenburg**, welches aus einer Elterninitiative der Lebenshilfe Reutlingen entstanden ist, hat 2023 den Inklusionspreis des Landkreises Reutlingen gewonnen (überreicht von Manfred Lucha, Minister für Soziales, Gesundheit und Integration von Baden-Württemberg).⁴⁵

⁴⁵ www.hofgut-hopfenburg.de/hpf/integrativ (Zugriff: 05.04.2024)

Eine Person unterstützt die **Schillergesamtschule Münsingen** beim Kochen in der Schulmensa, eine andere die **Kirchengemeinde Münsingen** bei saisonalen und aktuellen Aufgaben.

- **Best practice Behindertenhilfe Ostalb:** 15 Personen der Ostalb-Werkstätten arbeiten z.B. in Metallbau-Firmen, weitere 10 Personen sind in oder in Vorbereitung auf Praktika.
- **Best practice INTEG GmbH** (Tochtergesellschaft der Samariterstiftung): Eine Person wird in Verwaltungsarbeiten eingeführt (Handling am Computer, Umgang mit verschiedenen Programmen) und soll in ein geregeltes Arbeitsverhältnis übernommen werden.
- **Best practice Werkstatt am Neckar Wendlingen:** IvO-Projekt – Integration Beschäftigter direkt in der Firma **IST METZ** (s. Motivationsfilm „Inklusion ist einfacher als man denkt“⁴⁶).

Der zweijährige **Berufsbildungsbereich der Eingliederungshilfe** bietet allen Beschäftigten der Werkstätten über individuelle Förderpläne die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsbereiche zu durchlaufen: von einfachen Tätigkeiten (z.B. Verpackung) bis zu komplexen Aufgaben wie Montage und handwerklichen Arbeitsmöglichkeiten (Metall, Elektro, Zierpflanzen-, Floristik- und Landschafts-Gärtnerei, Hauswirtschaft, Gastronomie & Catering, Holzbearbeitung, Haustechnik, Lageristik, Verwaltung). Theoretische und praktische Lerneinheiten mit verschiedenen Inhalten, Materialien und Arbeitserprobungen unter Einbeziehung der Vorstellungen und Ziele der Beschäftigten ergänzen den Berufsbildungsbereich. Am Ende wird gemeinsam mit den Beschäftigten geplant, welche weitere Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Werkstatt übernommen werden kann.

Praktikumserfahrungen konnten hier z.B. in der Behindertenhilfe/Sozialpsychiatrie Münsinger Alb bei Paravan Aichelau, in einer Buchhandlung in Bad Urach, im Kräuterlamm Gomadingen oder der DM Drogerie Münsingen gesammelt werden.

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.

- **Best practice:** Seit 2003 gibt es die Marke **SAMOCCA** mit einem bundesweiten **Franchise-System** für den integrativen Betrieb von Cafés, siehe Karte (ausführlich dazu D2.1).



Abb. 31, Standorte Samocca

⁴⁶ www.youtube.com/watch?v=6_udFPVIGBE&t=65s (Zugriff: 16.05.2024)

- **Best practice:** Ende 2023 fand der Umzug in die **neue**, schön gestaltete **Werkstatt am Ipf** (Bopfingen) samt Fördergruppen statt, die bislang in mehreren Gebäuden untergebracht waren. Die modernen, hellen Arbeitsräume haben einen guten Standard, die Wege zwischen den Gruppen sind kürzer. Auch alle Gruppenräume, Verwaltung, Speiseraum und Lager befinden sich im Haus und sind gut erreichbar. Die WfbM-Schreinerei stellt ein gut funktionierendes Kooperationsprojekt mit einem örtlichen Schreiner dar. Die Schreinerei befindet sich auf der anderen Hofseite, gegenüber der Werkstatt.

Gleichzeitig mit der Teilhabe am beruflichen Leben in der Eingliederungshilfe und den daraus entstehenden Produkten unterstützt die Samariterstiftung einen **nachhaltigeren Konsum** (Bio- und Upcycling-Produkte, s. D3.3) und **fördert die Biodiversität:**

- **Best practice Haselmaus-Niströhren:** Interne Kooperation zwischen Schreinerei (WfbM am Ipf, Bopfingen) und Werkstatt am Neckar (Wendlingen), ca. 6.000 Ex. pro Jahr (Niströhren zur Überprüfung von Bestand oder bei größeren Bauprojekten). Kunden sind ökologische Planungsbüros, Landschaftsarchitekten oder Deutsche Bahn (Weiterempfehlung durch NABU).
- **Best practice Insektenarchen:** Produktion der Holzteile in WfbM am Ipf (Bopfingen) aus massiver Lärche aus regionalen Sägewerken mit nachgewiesenem Zertifikat. Weiterverarbeitung und Befüllung mit Pflanzen in Aalen. Die Pflanzen stammen überwiegend aus der Schweiz. Abnehmer z.B. Lidl (Wangen im Allgäu), S-Bahn Hamburg, Firma Zeiss und Deutsche Bahn.



Abb. 32 und 33, Haselmaus-Niströhren

Darüber hinaus bietet die Samariterstiftung **sozialpsychiatrische Dienste und zwei Tageskliniken** für Psychiatrie und Psychotherapie an und betreibt ein eigenes **Integrationsunternehmen (INTEG GmbH)**.

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

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 freilich nicht gefördert. Mögliche negative Folgen der angebotenen Dienstleistungen könnten im Einzelfall eine Gewöhnung an stationäre Settings und Hilfestrukturen sein.

Auf **gesellschaftlicher Ebene** haben die Angebote der Samariterstiftung einen hohen Nutzen. Denn das Handeln der Samariterstiftung hat direkten und indirekten Einfluss auf die verschiedenen UN-Entwicklungsziele. Bei diesen Zielen handelt es sich um die **17 nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals, SDGs)** der Agenda 2030, die beim Gipfeltreffen der Vereinten Nationen 2015 beschlossen wurden. Die Ziele sollen neben der Überwindung von Hunger und Armut, auch Bildung, Gesundheit und ein menschenwürdiges Leben für alle ermöglichen. Die Nachhaltigkeitsziele richten sich zunächst an die Staaten. Sie können jedoch nur erreicht werden, wenn Regierungen, Gesellschaft und Wirtschaft zusammenarbeiten. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass die gängige Vorstellung von Wohlstand einen großen Schaden für Mensch und Umwelt zur Folge hat. Das Wirtschaftswachstum in vielen Ländern hat eine große soziale Ungleichheit innerhalb und zwischen den Ländern aufgemacht.

Daher stellen sich für die Samariterstiftung als sozialwirtschaftliches Unternehmen folgende Fragen:

- Wie können die 17 Nachhaltigkeitsziele im Unternehmen integriert werden?
- Wie passen die Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit und die 17 Nachhaltigkeitsziele zusammen?
- Wo leistet die Samariterstiftung bereits einen Beitrag zu den Zielen?

	Menschenwürde	Solidarität und Gerechtigkeit	ökologische Nachhaltigkeit	Transparenz und Mitentscheidung
Lieferant*innen	Menschenwürde in der Zulieferkette A1	Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette A2	Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette A3	Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette A4
Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln B1	Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln B2	Sozialökologische Investitionen und Mittelverwendung B3	Eigentum und Mitentscheidung B4
Mitarbeitende	Menschenwürde am Arbeitsplatz C1	Ausgestaltung der Arbeitsverträge C2	Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden C3	Innerbetriebliche Transparenz und Mitentscheidung C4
Kund*innen und Mitunternehmen	Ethische Kund*innenbeziehungen D1	Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen D2	Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen D3	Mitwirkung der Kund*innen und Produktransparenz D4
Gesellschaftliches Umfeld	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen E1	Beitrag zum Gemeinwesen E2	Reduktion ökologischer Auswirkungen E3	Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung E4

Stand Januar 2020 - Herausgeber: Humanistik Management Practices gGmbH - Autoren: Matthias Kasper, Gerd Hoflielen - Gestaltung: Lutz Dudek, werkzwei.de - Creative-Commons-Lizenz: Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Abb. 34, 17 Nachhaltigkeitsziele

Die Samariterstiftung hat für sich **vier Ziele** ausgewählt, um die Bemühungen und den Beitrag zu den 17 Nachhaltigkeitszielen zu prüfen.

Ziel 3 Gesundheit und Wohlergehen: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Die Gesundheit spielt im Leben eines jeden Menschen eine wichtige Rolle. Wer gesund ist, kann zur Schule gehen, eine Ausbildung machen oder studieren, arbeiten gehen und Geld verdienen. Stress bei der Ausbildung sowie Armut und zu wenig Essen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Als Arbeitgeberin sieht sich die Samariterstiftung in der Verantwortung, ein **gesundes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld** zu schaffen, in dem die Mitarbeitenden gut versorgt sind und sich wohlfühlen.

Was trägt die Samariterstiftung zu diesem Ziel bei?

Im Unternehmen:

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 Mitarbeitende wirkt dies positiv in die Gesellschaft hinein.

Innerhalb der Stiftung gibt es bspw. ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, ergonomische Büroausstattung oder Informationen / Vorträge zu einem gesunden Lebensstil der Mitarbeitenden. Auch die Sicherheit am Arbeitsplatz ist wichtig. Deshalb gibt es immer wieder Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit. Die Gefährdungsbeurteilungen werden stetig angepasst.

In der Gesellschaft:

Dieses Ziel entspricht dem Stiftungszweck der Samariterstiftung: Alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen Hilfen zu geben und zu einem würdevollen Leben beizutragen. Dabei wird die Selbstbestimmung, die Entscheidungsfreiheit und die Lebenszufriedenheit jedes Menschen gefördert und erhalten. Dies tragen nicht nur die Mitarbeitenden nach außen, sondern auch die externe Employer Branding-Kampagne.

Um einen Teil des Baus des neuen Hospizes in Münsingen zu finanzieren, setzte die Samariterstiftung erstmalig auf ein sogenanntes „Crowd-Darlehen“, welches über die Online-Plattform Xavin⁴⁷ lief (s.o. B2.1). Anleger*innen hatten die Möglichkeit, die gemeinnützige Arbeit der Samariterstiftung zu fördern und Menschen einen letzten Ort der Ruhe und Geborgenheit zu schenken. Zudem wird ihnen die direkte Teilhabe an einem wichtigen und sozial nachhaltigen Projekt ermöglicht.

Ziel 4 Hochwertige Bildung: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten von lebenslangem Lernen für alle fördern.

Der Samariterstiftung ist es ein Anliegen, die Mitarbeitenden durch interne und externe berufliche Bildungsangebote kontinuierlich weiter zu qualifizieren. Die Förderung von jungen Menschen ist die Basis zur Sicherung gleicher Zukunftschancen für alle.

Was trägt die Samariterstiftung zu diesem Ziel bei?

Im Unternehmen:

Den Mitarbeitenden der Samariterstiftung stehen zur fachlichen, methodischen und persönlichen Weiterentwicklung verschiedene intern organisierte Schulungen und Fortbildungen zur Verfügung. Dazu erscheint jährlich das Fortbildungsprogramm. Im Jahresgespräch werden Entwicklungswünsche und -möglichkeiten verbindlich besprochen.

Die Samariterstiftung ist ein Ausbildungsbetrieb. Die Auszubildenden werden betreut (z.B. Azubi-Tag) und können im Anschluss auch übernommen werden. Darüber hinaus bietet die Samariterstiftung auch dualen Studierenden sowie Studierenden im Praxissemester in verschiedenen Fächern die Möglichkeit einer Ausbildung (Soziale Arbeit, Diakoniewissenschaft).

Im Bereich der Ausbildung von Asylsuchenden bzw. anerkannten Asylbewerber*innen hat sich die Samariterstiftung in Kooperation mit dem Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg dafür engagiert, über den Weg der zweijährigen Altenpflegehelfer*innenausbildung mit intensivem Deutschunterricht und begleitenden Mentor*innen Flüchtlinge für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Das Projekt ist 2020 ausgelaufen. Die Erfahrungen und Erkenntnisse wurden in die

⁴⁷ www.xavin.eu/projects/hospiz-muensingen (Zugriff: 13.05.2024)

Standard-Prozesse überführt (z.B. Unterstützung Spracherwerb in Fachschulen, Integrationsmanagement der Stiftung). Grundsätzlich bietet die Samariterstiftung den Weg über die Altenpflegehelfer-ausbildung hin zur Fachkraftausbildung für Asylsuchende weiterhin an.

Im **Berufsbildungsbereich der Eingliederungshilfe** haben Beschäftigte der Werkstätten über individuelle Förderpläne die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsbereiche zu durchlaufen und Fähigkeiten kennen zu lernen, um abschließend in einem Tätigkeitsbereich innerhalb oder außerhalb der Werkstatt beschäftigt zu werden.

In der Gesellschaft:

Die wichtigste Veranstaltung der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN ist 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.

Der **Kirchberger Dialog** wird jährlich durchgeführt und von der STIFTUNG ZEIT FÜR MENSCHEN, der Samariterstiftung und der Bruderhaus Diakonie in Zusammenarbeit mit dem Kloster Kirchberg seit vielen Jahren veranstaltet. Das zweitägige Format für Führungskräfte aus Wirtschaft und Sozialbereich dient der Begegnung und dem Austausch zu wesentlichen Impulsen (i.d.R. mit rund 60 Personen).⁴⁸ Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die Veranstaltung 2021 und 2022 nicht wie geplant durchgeführt werden. Im Januar 2023 fand der 16. Kirchberger Dialog zum Thema „Leben im Dilemma – wer möchte ich gewesen sein?“ wieder statt. Für Januar 2024 war das Thema „VERANTWORTUNG. MACHT. AUFBRUCH – sich selbst und andere zum Wandel ermächtigen“ angesetzt.

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 Grafeneck 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. Viele der bei Kriegsbeginn aus Grafeneck vertriebenen Menschen mit Behinderung zogen wieder in das 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. Aus dem Jahr 2020 gibt es eine Gedenkschrift zum Gedenken des Landtags in Grafeneck.⁴⁹ 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

⁴⁸ Zivilgesellschaftliches Engagement der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN: www.zeit-fuer-menschen.de/wirtschaft-und-zivilgesellschaft.html (Zugriff: 13.05.2024)

⁴⁹ www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/informationsmaterial/RZ_LandtagBW_Gedenkstunde_A5_2020_web.pdf (Zugriff: 08.05.2024)

450 Jahren für Grafeneck Verantwortung getragen haben (Bund, Land, Kommune, Kirche). An einer entsprechenden Konzeption wird derzeit noch gearbeitet.

Ein wichtiger (politischer) Schritt in Richtung **Weiterentwicklung des Quartiersansatzes** wurde durch die Gründung des **Vereins SONG** (Soziales neu gestalten) im Jahr 2015 unternommen (s.o. D2.1).

Bis 2019 fand das „Forum Zivilgesellschaft“ jährlich statt. Gemeinsam mit aktiven Bürger*innen wurden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Im Jahr 2015 war beispielsweise Christian Felber zum Thema Gemeinwohlökonomie zu Gast. Das Format wurde eingestellt und findet in modifizierter Form statt (s.o. D2.1).

In regelmäßigen Abständen wurde in die Werkstätten in Münsingen und Wendlingen zu Vorträgen und Diskussion zu Themen der Wirtschaft und der Bürgergesellschaft eingeladen. Aufgrund Corona-Pandemie und personeller Veränderungen auf Leitungsebene wird dieses Format in den letzten Jahren nicht mehr aktiv weiterverfolgt. Ob es in überarbeiteter Form wieder neu belebt wird, ist derzeit in Klärung.

Ziel 10 Ungleichheit reduzieren: Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Das heißt, dass alle Menschen die gleichen Rechte haben, z.B. das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Das bedeutet auch, dass alle die gleichen Chancen haben sollten, wie etwa einen Zugang zu Bildung, zur Gesundheitsvorsorge sowie zu einer sozialen und wirtschaftlichen Teilhabe.

Was trägt die Samariterstiftung zu diesem Ziel bei?

Im Unternehmen:

Die Samariterstiftung ist um eine faire Entlohnung für ihre Mitarbeiter*innen bestrebt. Bei der Ausschreibung von Stellen sowie der Personaleinstellung und Förderung erhalten alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe oder Religion, die gleiche Chance.

Die Arbeit der Tageskliniken (für Psychiatrie und Psychotherapie) ist 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**.

Durch intensives ehrenamtliches Engagement und soziale Praktika wird 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 sozialer Herausforderungen.

In der Gesellschaft:

Auf organisatorischer Ebene erfolgt die Förderung und Verankerung der Gemeinwesensorientierung über die **Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN**, die auf Initiative der Samariterstiftung seit 2004 von einer steigenden Anzahl Stifter*innen (2023: 380) aus Bürgerschaft, Industrie, Handel und Politik getragen wird. Der Stiftungszweck der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN dient der Förderung und Vitalisierung der Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft durch konkrete Projekte und Schaffung entsprechender Netzwerke.

Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN ist eine gemeinnützige Stiftung öffentlichen Rechts, die Aufsicht liegt beim Regierungspräsidium Stuttgart. Sie arbeitet mit freiwilligem Engagement von Bürger*innen und in Kooperation mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft. 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 durch generationsübergreifendes, **bürgerschaftliches Engagement** von Bürger*innen und die Förderung des Ausbaus zivilgesellschaftlicher Strukturen sowie des sozialen Lernens über Kooperationen mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft. Der intensive **Quartiersbezug** der Häuser und Einrichtungen der Samariterstiftung fördert 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 u.a. in den Gemeinden Neresheim, Bopfingen und Gomadingen die Erfolge der Inklusion in einem alltäglichen, selbstverständlichen Umgang zwischen Klient*innen und Einwohnerschaft miteinander erlebbar (z.B. Tag der offenen Tür und Gottesdienst in der Werkstatt am Ipf, Bopfingen; Mithilfe des Bewohnendenbeirats beim Kirchencafé Neresheim).

Das Schaffen von **Begegnungsräumen** für Menschen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen bildet einen besonderen Schwerpunkt: Junge und alte Menschen, Menschen mit und ohne Behinderungen begegnen sich auf Augenhöhe und profitieren voneinander.

Die **Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN** wird von drei Organen geleitet: Vorstand, Stiftungsrat und Stifterforum (Stiferversammlung). Die Geschäftsführung und Gesamtkoordination obliegt dem Leiter des Referats Engagement 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.⁵⁰

Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN hat aktuell **acht rechtlich unabhängige Unterstiftungen** (Aalener Hospizstiftung, Feuerbacher Stiftung, Pfullinger Stiftung, Leonberger Stiftung, Münsinger Alb und Hospiz 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 Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN akquiriert auch **Spenden**, die vollständig in soziale Projekte fließen (2023: 205.700 €). Die anfallenden Kosten für die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN werden von der Samariterstiftung getragen.



Abb. 35, Magazin Stiftung Zeit für Menschen

⁵⁰ Nähere Informationen unter www.zeit-fuer-menschen.de

Ziel 13 Maßnahmen zum Klimaschutz: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Den Klimawandel zu bekämpfen, ist eine der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Die Samariterstiftung hat es sich zur Aufgabe gemacht, den eigenen CO₂-Ausstoß im Blick zu behalten und deutlich zu reduzieren. Dazu wird regelmäßig ein CO₂-Fußabdruck erstellt. Dieser bildet die Basis für eine planmäßige Reduktion des CO₂-Ausstoßes. Konkrete Projekte sind bereits in Umsetzung. Angestrebt wird die Klimaneutralität bis 2035.

Was ist der Beitrag der Samariterstiftung zum Klimaschutz?

2019 hat die Samariterstiftung komplett auf Öko-Strom umgestellt. An einigen Standorten wird bereits mit Hilfe von Photovoltaikanlagen umweltfreundlicher Strom produziert und z.T. für die Eigenstromversorgung genutzt (s.o. B3.1). Diese Möglichkeit wird in Zukunft noch mehr ausgebaut. In den Berichtsjahren 2022/23 hat die Stiftung die Wärmeerzeugung mit fossilen Brennstoffen der größten CO₂-Emittenten durch regenerative ersetzt, bei Neubauten wird zunehmend klimaneutral gebaut (Beton-Holz-Hybridbau in Neresheim, Einweihung im März 2024).

Der Straßenverkehr ist einer der Hauptverursacher von CO₂-Emissionen. Das Fahrrad ist hier eine klimafreundliche Alternative. Um die Mitarbeitenden bei der Anschaffung eines Fahrrads zu unterstützen, hat die Samariterstiftung in den letzten Jahren daran gearbeitet, das Dienstrad-Leasing einzuführen (März 2022). Der Umstieg aufs Fahrrad tut nicht nur der Umwelt etwas Gutes, sondern auch der eigenen Gesundheit.

Die Möglichkeit von „Homeoffice“ in der Verwaltung hat nicht nur den Wandel der Arbeitskultur vorangetrieben, sondern wirkt sich auch positiv auf den CO₂-Verbrauch aus: Durch weniger Pendeln und den gesunkenen Energieverbrauch in reduziert betriebenen Büros kann CO₂ eingespart werden.

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, was dem guten Leben dient.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Mit ihren Dienstleistungen fördert die Samariterstiftung ein Leben in Menschlichkeit, Würde, Sicherheit und Selbstbestimmung für die ihr anvertrauten Menschen.

Die Stiftung bietet über 3.000 Menschen einen **sicheren Arbeitsplatz mit angemessener, tarifgebundener Bezahlung und Sozialleistungen**. Durch **Ausbildung** wird versucht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken: An der **Evangelischen Berufsfachschule für Pflege** waren 2023 99 Auszubildende der Generalistik eingeschrieben (2022: 122), die ihre Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann sowie zur/zum Altenpflegehelfer*in absolvierten. Seit Oktober 2023 gehört die Fachschule dem Diakonischen Institut, deren Teilhaberin die Samariterstiftung ist. 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**: Sowohl die Betroffenen selbst als auch die Angehörigen oder das soziale Umfeld werden durch die Inanspruchnahme der Dienstleistungen wesentlich entlastet. Diese 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.**

Die Samariterstiftung engagiert sich auf vielfältige Weise in unterschiedlichen Projekten (ausführlich oben D2.1, E1.1). Ziel ist es, das gesellschaftliche Verständnis und die soziale Integration von allen Menschen, namentlich von Menschen in besonderen Lebensumständen, zu fördern. In der Altenhilfe trägt dazu maßgeblich die **Quartiersarbeit** bei und wird an jedem Standort aktiv betrieben. Die Einbindung der Bürgerschaft und des Sozialraums ist ein wesentliches Kriterium der Arbeit. Anhand diverser Angebote und Veranstaltungen werden bestehende Hemmschwellen abgebaut und das Miteinander gefördert.

Gute Erfahrung gemacht hat die Samariterstiftung auch in der Eingliederungshilfe, wenn es um den Abbau von Berührungängsten durch spezifische Angebote geht. Ein Beispiel stellen die **betriebsintegrierten Arbeitsplätze** dar, bei welchen die Werkstattbeschäftigten im regulären Firmenbetrieb mitarbeiten (s.o. E1.1). Dies bietet nicht nur für die beschäftigten Menschen mit Behinderung die Möglichkeit der Weiterentwicklung, sondern auch für die kooperierenden Unternehmen. Diese berichten ebenfalls von einer deutlichen Verbesserung des Betriebsklimas durch die Integration der Menschen mit Behinderungen im Betrieb.

Halbjährig erscheint das stiftungseigene „**Magazin**“ mit Artikeln und Beiträgen zum Geschehen in der Stiftung. Dadurch wird Wissen im Kontext unserer Arbeitsfelder erweitert und für Leser*innen ein Reflektionsraum mit Blick auf soziale Fragestellungen geschaffen. Durch das Angebot einer Online-Version konnte die Zahl der gedruckten Exemplare kontinuierlich von 14.000 auf ca. 4.000 – 4.500 je Auflage und der Ressourcenverbrauch somit gesenkt werden.

Eine **intensive Pressearbeit** in Print, Online-Medien und zunehmend auch in Social Media sowie die **interne Kommunikation** übers Intranet stärken die **Wahrnehmung** der Samariterstiftung **als gemeinwohlorientiertes Unternehmen** in allen Berührungsgruppen: Durchschnittlich **einmal je Woche wird ein Artikel mit Bezug** zu verschiedenen **Gemeinwohlinthematiken** veröffentlicht.

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 Jahr 2023 fanden 65 Veranstaltungen unter Beteiligung der Öffentlichkeit statt, im September 2023 bspw. Zirkustage mit 500 Gästen oder der „Herbstzauber im Park“ in Leonberg.



Abb. 36, Flyer Herbstzauber im Park, 2022

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 189 Mio. €**.

Als gemeinnützige Stiftung ist sie steuerbefreit. Aufwendungen für Ertragssteuern entfallen.

Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers belaufen sich im Jahr 2023 auf 28.248.703,49 €.

Vom Arbeitgeber werden Abgaben in Höhe von 28.341.659,67 € geleistet. Die Zuschüsse, die der Stiftung zufließen, setzen sich im Wesentlichen aus Personal- und Baukostenzuschüssen zusammen.

Ertragssteuer	0 €
+ Lohnabhängige Abgaben	28.248.703,49€
+ Abgaben Arbeitgeber (Differenz Brutto-/Nettolohnsumme abzgl. Förderungen)	24.391.977,24€
= Nettoabgabesumme	52.640.680,73€

Daraus errechnet sich eine positive Netto-Abgabequote:

Abgabe/Gewinn = 52.640.680,73 € / 2.200.000 € = 23,9

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Der Beitrag der Samariterstiftung zur Förderung des Gemeinwohls wird bereits seit vielen Jahren, zum Teil sogar schon seit Jahrzehnten geleistet und ist Teil der Unternehmenskultur (s.o.). Die Aktivitäten werden mit viel Engagement durchgeführt, auch wenn 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, regelmäßig können bekannte und gefragte Referent*innen, wie bspw. der baden-württembergische Ministerpräsident Winfried Kretschmann, der ehemalige Finanzminister Nils Schmid wie auch verschiedene Wissenschaftler*innen, 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 und in vielen Fällen als Stifter*innen oder freiwillig Engagierte gewonnen werden (Aufgaben und Organisationsform ausführlich unter E1.1).

Das **ehrenamtliche Engagement** hat in der Samariterstiftung eine lange Tradition. Es ist ein wichtiger Bestandteil bei der Erfüllung des Stiftungszweckes – und ein Qualitätsmerkmal. Insgesamt sind in der Samariterstiftung rund **1000 Ehrenamtliche** tätig. Mit viel kreativen Ideen und Zeit tragen sie dazu bei, dass sich die Bewohner*innen in den Einrichtungen der Stiftung wohlfühlen.

Die Anzahl der geleisteten Ehrenamts-Stunden wird nicht erfasst, Qualität und Wirksamkeit können schwerlich nach Stundenzahl beurteilt werden.

Seit Mai 2021 gibt es in Münsingen eine 50 %-Stelle für eine Fachreferentin für bürgerschaftliches Engagement. Um nach Corona wieder mehr Engagierte zu gewinnen, läuft seit Anfang Dezember 2023 bis Ende Mai 2024 eine **Werbekampagne fürs Ehrenamt** „Machst du auch mit?“ Diese hat u.a. einen Schwerpunkt auf Social Media.⁵¹

In einem Beteiligungsprozess zwischen 2016 – 2019 wurden die allgemeingültigen **Standards für das Ehrenamt und die Ehrenamtskoordination** in der Samariterstiftung festgeschrieben. Daraus entstand das Arbeitspapier „Ehrenamt 2020“, mit dem in den Regionen die neuen Herausforderungen bei der Gestaltung eines zeitgemäßen Engagements angegangen werden können. Zentrale Punkte sind die Entwicklung von Engagementfeldern, welche auch zeitlich befristetes, eigenverantwortliches und projektorientiertes Engagement ermöglichen.

In der Samariterstiftung gelten die Grundsätze der Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit. Es wird großer Wert auf Kompetenzerwerb und Qualifizierung der Ehrenamtlichen gelegt. Auf die Regionen abgestimmte, halbjährlich erscheinende **Fortbildungsprogramme „Ehrenamtlich engagiert“** zu Fach- und Wohlfühlthemen unterstützen die ehrenamtlich Engagierten. Die Kosten für die Fortbildungen trägt die Samariterstiftung.

⁵¹ Kampagne inkl. Videos unter www.zeit-fuer-menschen.de/ehrenamtliches-engagement (Zugriff: 05.04.2024)



Abb. 37, Fortbildungsprogramm Ehrenamt



Abb. 38, Flyer ehrenamtliches Engagement



Abb. 39, Arbeitspapier „Ehrenamt 2020“

Für alle ehrenamtlich Engagierten bietet die Samariterstiftung eine festgelegte und langjährig praktizierte **nicht monetäre Anerkennungskultur** in Form von Geburtstags- und Weihnachtsgrüßen, Einladungen zu regelmäßigen Treffen, öffentlicher Anerkennung in der Presse, Ehrung von langjährigem Engagement mit einer Feier, einem kleinen Geschenk sowie einer Urkunde und Dankeskarte. Zudem gibt es einen jährlichen, zentralen „**Dankeschöntag**“ (kulturelles Programm und Essen) für alle ehrenamtlich Engagierten (2023: 300 TN) sowie ganzjährig eine professionelle Begleitung durch feste Ansprechpartner*innen in den Häusern und Einrichtungen.

Seit 2018 besitzt die Samariterstiftung **Genossenschaftsanteile 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 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 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 verwirkt.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

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

Das Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTPG) 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 WTPG 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**“.⁵² In diesem Zusammenhang wurde die **Satzung** der Samariterstiftung, die **Geschäftsordnungen** von Vorstand und Stiftungsrat 2022 sowie 2023 die **Verhaltens- oder Compliance-Richtlinien** „Code of Conduct“ erneuert bzw. erstmalig erstellt. Satzung und „Code of Conduct“ sind auf der **Transparenz-Seite** der Stiftung online einsehbar.⁵³ **Externe Beschwerdestellen** u.a. nach der Whistleblower-Richtlinie sind darin aufgeführt. Sie wurden stiftungsweit über das Intranet publiziert und den Führungskräften zur Weitervermittlung an die Mitarbeitenden empfohlen.

Seit Dezember 2021 ist innerhalb der Samariterstiftung auf Grundlage der EU-Whistleblower-Richtlinie ein **Hinweisgeber*innensystem** eingerichtet. Alle Berührungsgruppen der Samariterstiftung oder der Samariter GmbH (Mitarbeitende, Bewohner*innen / Klient*innen, Angehörige, Kooperations- und Vertragspartner) können sich an diese interne Meldestelle wenden und Gesetzesverstöße melden (Gesetzesverstöße: Handlungen, die strafrechtliche Konsequenzen oder ein Bußgeld zur Folge haben oder Risiken für das öffentliche Gemeinwohl mit sich bringen). Die interne Meldestelle schützt Identität und Vertraulichkeit der Hinweisgeber*innen, Hinweise können ohne Angst vor negativen Konsequenzen gegeben werden. Die Samariterstiftung hat sich für einen unabhängigen externen Partner entschieden (Möglichkeit nach Hinweisgeberschutzgesetz). Ein direkter Ansprechpartner ist benannt, der telefonisch, per E-Mail oder per Post erreichbar ist. Die interne Meldestelle erfasst alle Meldungen, bereitet sie auf und stellt sie dem Vorstand der Samariterstiftung/Samariter GmbH zur Verfügung. Meldungen müssen unvoreingenommen, fair und sachlich geprüft werden – auch bei Vorwürfen gegen Personen. Bei den Prüfungen sind alle Beteiligten zu absoluter Diskretion und Verschwiegenheit verpflichtet. Das Hinweisgeber*innensystem ist in den Häusern und Einrichtungen ausgehängt, im „Code of Conduct“ publiziert und im Intranet und im QM-System online zugänglich.

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.

⁵² www.diakonie-wuerttemberg.de/ueber-uns/selbstverstaendnis-und-ausrichtung/corporate-governance-kodex/

⁵³ www.samariterstiftung.de/ueber-uns/transparenzseite.html

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Zugänglichkeit Whistleblower-Richtlinie EU ist erfolgt
- vollumfänglich Entsprechung der Vorgaben des Corporate Governance Kodex der Diakonie Württemberg (Neufassung von Satzung und Geschäftsordnungen, Erstellung Verhaltensrichtlinien „Code of Conduct“ sowie Transparenz-Seite)
- Werbekampagne Ehrenamt „Machst du auch mit?“ mit Schwerpunkt auf Social Media 2023⁵⁴

Verbesserungspotenzial/Ziele:

- Bewusstsein der Mitarbeiter*innen hinsichtlich des Corporate Governance Kodex wird gesteigert

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie

Aufgrund der Größe unterliegt die Samariterstiftung seit 2015 der gesetzlichen Verpflichtung, ein **Energieaudit** entsprechend EDL-G und DIN EN 16247-1 durchzuführen und mindestens alle vier Jahre zu wiederholen. Dies wurde gemeinsam mit der Tochter **Samariter-Energie GmbH** bzw. fbw – Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg mbH umgesetzt. 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 nahezu **100 Einrichtungen** sind Wärme, Erdgas, Heizöl bzw. Strom zur Nutzung erforderlich. Zusätzlich wird ein **Fuhrpark** mit entsprechendem Kraftstoffverbrauch (Diesel, Benzin und Elektro) betrieben.

Das letzte Audit wurde 2023 erstellt. Datenbasis sind die drei inzwischen durchgeführten Audits 2014, 2017 und 2021.

Energieeinsatz der Samariterstiftung und Kostenverteilung im Jahr 2021:

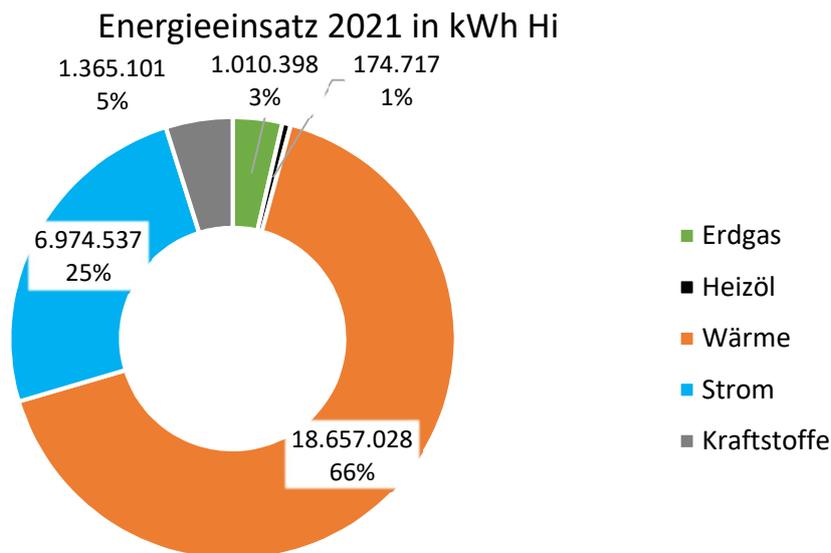


Abb. 40, Energieeinsatz der Samariterstiftung 2021 In Kwh Hi in Abh. des Mediums

⁵⁴ Kampagne inkl. Videos unter www.zeit-fuer-menschen.de/ehrenamtliches-engagement (Zugriff: 05.04.2024)

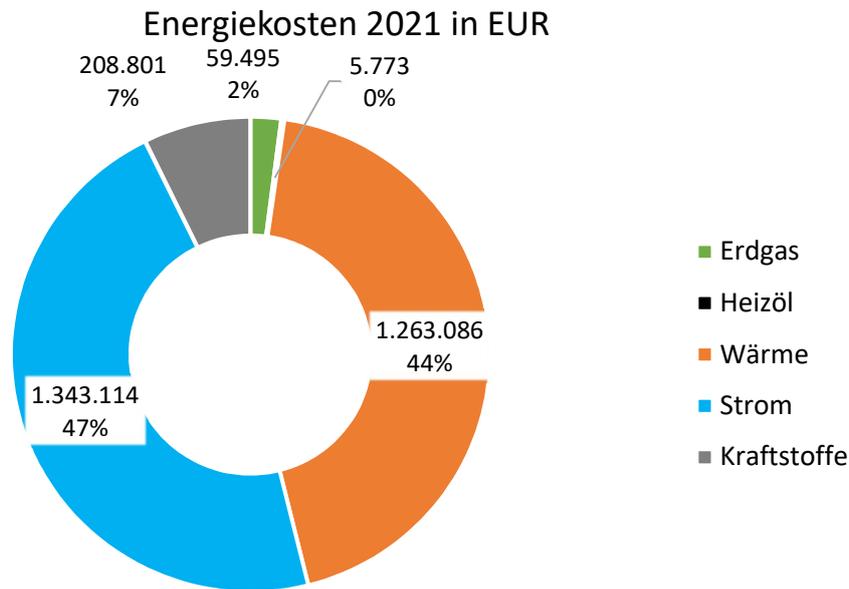


Abb. 41, Aufteilung der Energiekosten der Samariterstiftung 2021 in EUR in Abh. des Mediums

Die Energiekosten lagen dabei bei

- 3.005 Mio. EUR (netto) in 2015
- 2.841 Mio. EUR (netto) in 2017
- 2.880 Mio. EUR (netto) in 2021

Energieeinsatz und Energieverbrauch in den Einrichtungen wurden dabei in die folgenden vier Gruppierungen eingeteilt und untersucht:

- Pflegeeinrichtungen** und Wohnen (48 Liegenschaften, 7 Begehungen),
- Werkstätten** (17 Liegenschaften, 5 Begehungen),
- Förder- und Betreuungsgruppen und Tageskliniken** (4 Liegenschaften, 2 Begehungen),
- sonstige Liegenschaften** (27 Einrichtungen).

Der **Schwerpunkt des Energieverbrauchs** liegt im **Cluster „Pflegeeinrichtungen und Wohnen“** mit 22.890 MWh Hi bzw. rd. **81 %** (2017: 22.138 MWh Hi).

Transport, Produktion und Sonstige Liegenschaften bilden zusammen mit 2.262 MWh (2017: 2.588 MWh) mit **<10 %** einen untergeordneten Energieverbrauch.

Der **Schwerpunkt des Energieverbrauchs nach Medium** liegt im **Bereich Wärme** (rd. 66 %), gefolgt von Strom (25 %). Erdgas (4 %) wird in geringem Umfang zum Kochen und zur Wärmeerzeugung in eigenen Erzeugungsanlagen eingesetzt. Ebenfalls von geringer Bedeutung ist **der Kraftstoffverbrauch der Fahrzeuge (5 %)**.

Die gängigsten **Kennzahlen für den Wärme- und Stromverbrauch von Gebäuden** zur energetischen Bewertung von Gebäuden mit Wohn-, Büro- und vergleichbarer Nutzung sind:

- 1) **spezifischer Jahresstromverbrauch** bezogen auf Bruttogrundfläche (BGF), in kWh / (m²BGF a)
- 2a) **spezifischer Jahreswärmeverbrauch witterungsbereinigt** (einschließlich Wärme für Trinkwarmwasser) bezogen auf *beheizbare Bruttogrundfläche* (BGFE nach VDI 3807, Blatt 1), in kWh / (m²BGFE a).

Weil die beheizbare Bruttogrundfläche BGFE nur selten erhoben ist, wird ersatzhalber der spezifische Jahreswärmeverbrauch bezogen auf die gesamte Bruttogrundfläche BGF verwendet. Auch dieser Wert erlaubt verlässliche jahresübergreifende Vergleiche:

2b) **spezifischer Jahreswärmeverbrauch witterungsbereinigt** (einschließlich Wärme für Trinkwasser) bezogen auf die *Bruttogrundfläche* (BGF), in kWh / (m²BGF a).

Nachfolgende Abbildung zeigt den jeweiligen **Wärmeverbrauch einer Liegenschaft** des Bereichs Pflegeeinrichtungen und Wohnen im Jahr 2021 sowie den auf die Bruttogrundfläche bezogenen **spezifischen Verbrauch**.

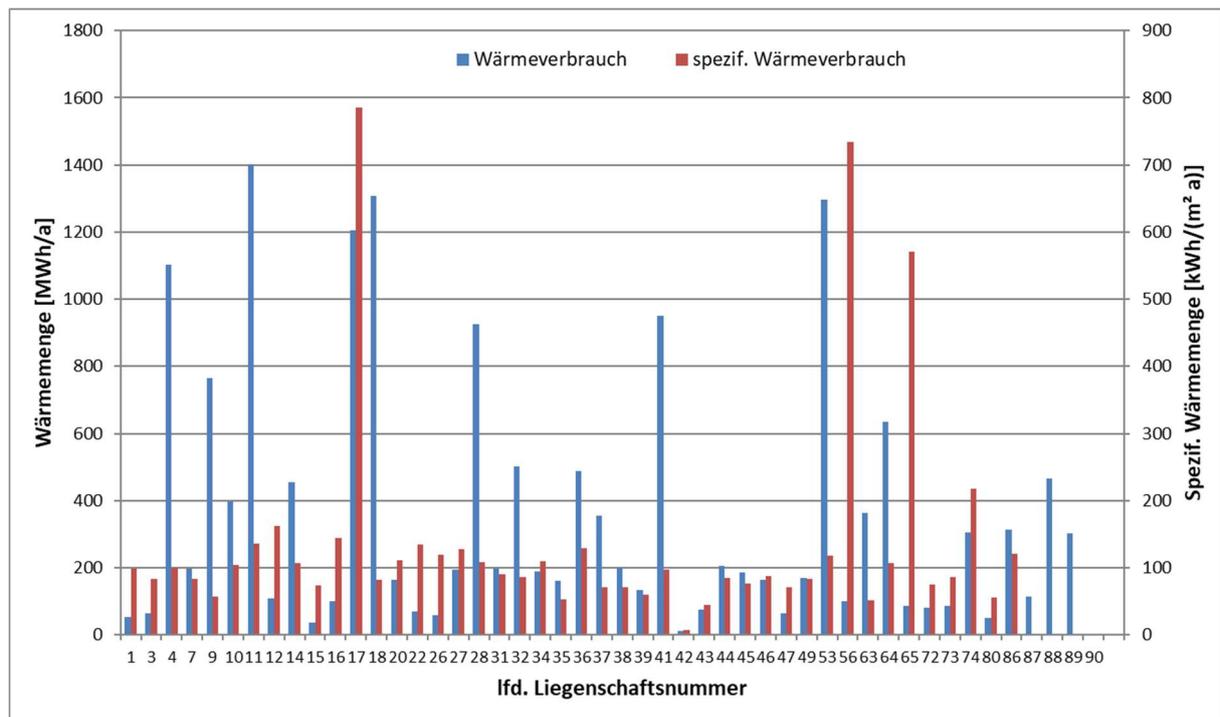


Abb. 42, Cluster A, Wärmeverbrauch und Spezifischer Wärmeverbrauch der Liegenschaften

Es zeigen sich hier einige deutliche Ausreißer, welchen insbesondere bei hohem spezifischem Verbrauch und zugleich hoher Wärmemenge dringend nachgegangen werden muss. Dabei muss das Baujahr der jeweiligen Gebäude und der energetische Standard der Gebäudehülle berücksichtigt werden, der bei vor 1980 errichteten Gebäuden meist deutlich höhere Verbrauchswerte bedeutet.

CO₂-Fußabdruck

Um die schädlichen Umweltauswirkungen besser analysieren zu können, hat die Samariterstiftung von der fbw – Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg mbH ihren **CO₂-Fußabdruck** berechnen lassen. **Grundlage** für diese Berechnung waren alle Emissionen aus dem Wärme- und Stromverbrauch der betriebenen Einrichtungen sowie des angeschlossenen Fuhrparks aus den **Energieaudits der Jahre 2015, 2019 und 2023**. Die Mengenangaben innerhalb dieser Audits basieren dabei im Wesentlichen auf den **Betriebs- und Bilanzdaten der Standorte aus den Jahren 2014, 2017 und 2021**. Für die Erstellung des CO₂-Fußabdruckes werden die Emissionsquellen in drei unterschiedliche Kategorien unterteilt:

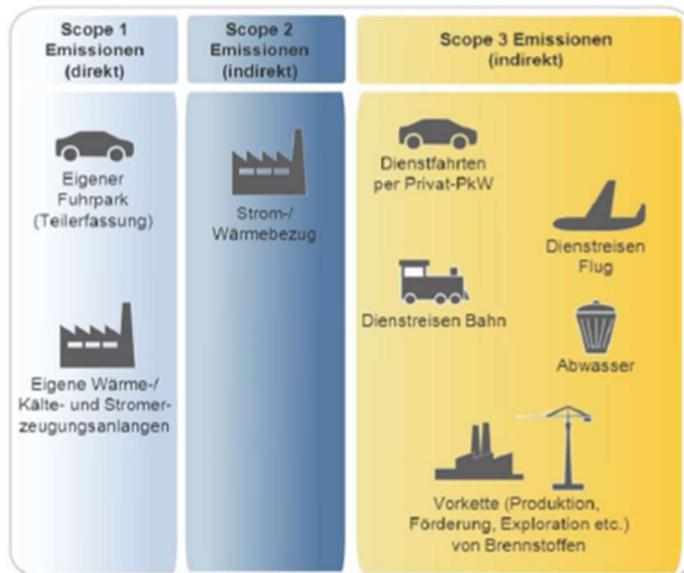


Abb. 43, Drei unterschiedliche Kategorien bzw. Scopes

Berücksichtigt wurden bei der Erstellung nur die Emissionen aus den Scopes 1 und 2.

Tabelle 9 zeigt den Vergleich der Energiemengen und der Treibhausgas (THG)-Emissionen der verschiedenen Bilanzjahre in Abhängigkeit der Verwendung. Die aufgeführten Mengen repräsentieren dabei nur diejenigen Mengen, welche der Bilanz der Samariterstiftung zuzuschreiben sind.

Energiemengen und resultierende Emissionen				
2014	Energiemenge	Emissionsmenge	davon Scope 1	davon Scope 2
Wärme	17.855 MWh	4.271 tTHG	419 tTHG	3.853 tTHG
Strom	7.218 MWh	381 tTHG	0 tTHG	381 tTHG
Mobilität	1.479 MWh	482 tTHG	482 tTHG	0 tTHG
Summe	26.553 MWh	5.135 tTHG	901 tTHG	4.233 tTHG
2017	Energiemenge	Emissionsmenge	davon Scope 1	davon Scope 2
Wärme	19.642 MWh	4.499 tTHG	394 tTHG	4.105 tTHG
Strom	7.060 MWh	1.294 tTHG	0 tTHG	1.294 tTHG
Mobilität	1.464 MWh	477 tTHG	477 tTHG	0 tTHG
Summe	28.166 MWh	6.269 tTHG	871 tTHG	5.398 tTHG
2021	Energiemenge	Emissionsmenge	davon Scope 1	davon Scope 2
Wärme	19.841 MWh	4.290 tTHG	249 tTHG	4.041 tTHG
Strom	6.975 MWh	748 tTHG	0 tTHG	748 tTHG
Mobilität	1.365 MWh	437 tTHG	437 tTHG	0 tTHG
Summe	28.181 MWh	5.474 tTHG	686 tTHG	4.788 tTHG

Tabelle 9, Vergleich THG-Emissionen zwischen den Bilanzjahren in Abhängigkeit der Scopes

Die **Steigerung des Energieverbrauchs von 2014 nach 2017** lässt sich mit der **Neueröffnung** von Häusern begründen und ist im Verhältnis zur Angebotspalette in den letzten Jahren **nahezu konstant geblieben**.

Die für die erforderliche Heizenergie maßgebliche **Außentemperatur** (hier auch als **Gradtagzahl** dargestellt) ist in den Jahren 2014, 2017 bis 2021 stets kühler; dies erfordert üblicherweise einen höheren Energieverbrauch.

Monat	langjähriges Mittel*			2014			2017			2021		
	Gradtagzahl			Gradtagzahl			Gradtagzahl			Gradtagzahl		
	Mittl.			Mittl.			Mittl.			Mittl.		
	G20/15	Heiztage	Tagestemp	G20/15	Heiztage	Tagestemp	G20/15	Heiztage	Tagestemp	G20/15	Heiztage	Tagestemp
[Kd]	[d]	[°C]	[Kd]	[d]	[°C]	[Kd]	[d]	[°C]	[Kd]	[d]	[°C]	
Januar	560	31	1,9	515	31	3,4	707	31	-2,8	582	31	1,2
Februar	504	28	2,2	432	28	4,6	443	28	4,2	463	28	3,5
März	429	31	6,2	375	31	7,9	363	31	8,3	457	31	5,3
April	269	26	10,6	242	28	11,6	344	30	8,5	385	30	7,2
Mai	162	20	13,9	198	25	13,2	142	16	14,8	269	29	11,1
Juni	43	7	18,0	44	8	17,9	20	3	19,9	0	0	19,5
Juli	12	2	19,9	20	3	19,4	7	1	19,7	6	1	18,6
August	15	3	19,6	66	11	16,6	13	2	19,5	47	8	17,1
September	104	14	15,3	83	11	15,3	183	24	13,2	81	12	15,8
Oktober	284	29	10,5	209	25	12,3	272	31	11,2	323	29	9,3
November	432	30	5,6	397	30	6,8	448	30	5,1	492	30	3,6
Dezember	517	31	3,3	508	31	3,6	536	31	2,7	504	31	3,7
Jahr	3330	250	10,6	3088	262	11,1	3477	258	10,4	3609	260	9,7
Verhältnis G20/15 zu langj. Mittel			92,7%			104,4%			108,4%			
Verhältnis Ht15 zu langj. Mittel			104,7%			103,1%			103,9%			
Verhältnis MT zu langj. Mittel			104,4%			97,9%			91,3%			

* 2011-2020

Tabelle 10, Gradtagzahl 2014, 2017, 2021 für Stgt.-Echt. im Vergleich zum langjährigen Mittel

Beispiel Standort Stuttgart-Echterdingen: Die Gradtagzahl 2021 liegt mit 3.609 Kd über dem langjährigen Mittel (3.330 Kd) und über der Gradtagzahl 2014 bzw. 2017. Die resultierende mittlere Tagestemperatur spiegelt dies wider. Auch die Zahl der Heiztage liegt mit 260 d über dem langjährigen Mittel. Im Vergleich zu 2014 und 2017 liegt sie genau in der Mitte. Ausgehend davon, dass das Verhältnis der Änderung der Gradtagzahlen repräsentativ für alle Liegenschaften der Samariterstiftung ist, wäre ein leicht gestiegener Wärmeverbrauch im Vergleich zu den vorangegangenen Audits demnach zu erwarten gewesen. **Es zeigen sich hier die Bemühungen und erste Auswirkungen einer Energieeinsparung.**

Auffällig bei der Betrachtung ist der Anstieg von **Stromemissionen** im Jahr 2017 im Vergleich zu 2014, dies ist auf den Bezug von Graustrom zurückzuführen (Häuser, die bereits auf Öko-Strom umgestellt waren, haben wieder Graustrom bezogen). **Seit 2019 werden alle Häuser mit Öko-Strom versorgt, die CO₂-Emissionen haben sich hierdurch wieder deutlich reduziert.** Im Bereich Strom ist jedoch eine Reduzierung der Emissionen auf null nicht möglich, da Wohnungen zum Teil vermietet werden und die Mietenden nicht gezwungen werden können, Öko-Strom zu beziehen. Bei weiterem Ausbau erneuerbarer Energien werden die mittleren CO₂-Emissionen im Strombezug jedoch zukünftig sinken.

Im **Wärmebereich** sind Heizöl und Fernwärme, neben Erdgas, die beiden anderen großen Emissionsverursacher. Eine Einsparung von Emissionen durch einen Wechsel von Heizöl als Energieträger zu Erdgas, Pellets, Abwärme oder Umgebungswärme etc. ist hierbei eine Option.

Insgesamt geht aus dem **CO₂-Fußabdruck** hervor, dass die untersuchten CO₂-Emissionen **wesentlich im Bereich Wärmebezug** und mit den größtenteils dabei genutzten **fossilen Brennstoffen** in Verbindung zu setzen sind. Im Bereich des Wärmebezugs weist die Samariterstiftung im Jahr 2021 einen gemittelten Emissionsfaktor von **0,216 kgCO₂/kWh Wärme** auf (2014: 0,239 kgCO₂/kWh und 2017: 0,229 kgCO₂/kWh). Dieser liegt **deutlich unter dem Durchschnittswert für einen Fernwärmebezug**

(0,280 kgCO₂/kWh) und ist weiter rückläufig, d.h. die je kWh eingesetzte Wärme verursachten Emissionen nehmen ab.

Tabelle 11 zeigt den Vergleich der **THG-Emissionen** der verschiedenen Bilanzjahre für die **Wärmebereitstellung in Abhängigkeit des verwendeten Brennstoffes**. Für von Vermietern oder aus Fernwärmenetzen bezogene Wärme wird der Brennstoff oft nicht ausgewiesen (nachfolgend als „Fernwärme“). Für die Berechnung der Emissionen der Fernwärme wurden, sofern eine Auskunft erfolgte, individuelle zertifizierte Emissionsfaktoren angesetzt. Wo dies nicht möglich war, wurde entweder der Standardwert für Fernwärme aus flüssigen und gasförmigen Brennstoffen des GEG 2024 angesetzt oder – sofern Kenntnisse über den eingesetzten Brennstoff bestehen – anhand plausibler Nutzungsgrade für gängige Erzeugungsanlagen ein Emissionsfaktor für die bezogene Wärme errechnet. Die aufgeführten Mengen repräsentieren nur diejenigen Mengen, welche der Bilanz der Samariterstiftung (einschl. INTEG GmbH und Samariter GmbH) zuzuschreiben sind.

Wärmemengen und Emissionen, je Brennstoff		
2014	Energiemenge	Emissionsmenge
Erdgas	9.851 MWh	2.211 tTHG
Heizöl	2.933 MWh	1.001 tTHG
Pellets	283 MWh	6 tTHG
Fernwärme	4.606 MWh	1.053 tTHG
Umweltwärme	181 MWh	0 tTHG
Summe	17.855 MWh	4.271 tTHG
2017	Energiemenge	Emissionsmenge
Erdgas	12.071 MWh	2.528 tTHG
Heizöl	2.483 MWh	794 tTHG
Pellets	390 MWh	10 tTHG
Fernwärme	4.650 MWh	1.147 tTHG
Umweltwärme	48 MWh	20 tTHG
Summe	19.642 MWh	4.499 tTHG
2021	Energiemenge	Emissionsmenge
Erdgas	11.868 MWh	2.521 tTHG
Heizöl	2.420 MWh	835 tTHG
Pellets	528 MWh	14 tTHG
Fernwärme	4.972 MWh	918 tTHG
Umweltwärme	53 MWh	0 tTHG
Summe	19.841 MWh	4.289 tTHG

Tabelle 11, Anfallende THG-Emissionen der Wärmebereitstellung

Derzeit befinden sich zwei weitere Projekte an den Standorten Nürtingen (Dr. Vöhringer-Heim) und Grafeneck in der Umsetzung. Unter Berücksichtigung des Planungsansatzes sollte dabei insgesamt eine **Emissionseinsparung von jährlich ca. 490 tTHG (-11,4 %)** erzielt werden.

Die im Bereich **Transport** eingesetzten Kraftstoffmengen und deren Emissionen sind in nachfolgender Tabelle 12 dargestellt (unter der Annahme, dass Elektrofahrzeuge an eigenen Ladestationen der Samariterstiftung geladen werden und daher Ökostrom beziehen): **Die Emissionen aus dem Bereich Mobilität reduzieren sich kontinuierlich.**

Kraftstoffanteile und Emissionen					
2014	Menge	Energieinhalt	Anteil	Emissionen	Anteil
Diesel	125.580 l	1.231 MWh	83,2 %	402 tTHG	83,4 %
Benzin	29.230 l	248 MWh	16,8 %	80 tTHG	16,6 %
Strom	0 kWh	0 MWh	0,0 %	0 tTHG	0,0 %
Summe		1.479 MWh	100 %	482 tTHG	100 %
2017	Menge	Energieinhalt	Anteil	Emissionen	Anteil
Diesel	108.100 l	1.059 MWh	72,4 %	346 tTHG	72,7 %
Benzin	47.560 l	404 MWh	27,6 %	130 tTHG	27,3 %
Strom	0 kWh	0 MWh	0,0 %	0 tTHG	0,0 %
Summe		1.464 MWh	100 %	477 tTHG	100 %
2021	Menge	Energieinhalt	Anteil	Emissionen	Anteil
Diesel	96.721 l	948 MWh	69,4 %	310 tTHG	71,0 %
Benzin	46.313 l	394 MWh	28,8 %	127 tTHG	29,0 %
Strom	23.579 kWh	24 MWh	1,7 %	0 tTHG	0,0 %
Summe		1.365 MWh	100 %	437 tTHG	100 %

Tabelle 12, Kraftstoffmengen und Emissionen des Fuhrparks

Das größte **Verbesserungspotenzial** zeigt sich im Bereich der Wärmeerzeugung durch Erweiterung und Austausch der mit bislang fossilen Brennstoffen betriebenen Anlagen. Weiteres Einsparungspotenzial bietet der Bereich Transport, hier der weitere Umstieg auf Elektromobilität, welcher rund 1/12 der Gesamtemissionen ausmacht. Voraussetzung dabei ist allerdings, dass die Autos mit Ökostrom geladen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- regelmäßige **Berechnung CO₂-Fußabdruck** für die Samariterstiftung
- **Rückgang Energieverbrauch** nach den Tendenzangaben des letzten Audits 2023 bezogen auf den m² (wesentlicher Grund: erhöhte Zahl neuer Objekte – tendenziell verbessern (Ersatz-)Neubauten aufgrund ihrer Planung allgemein den CO₂-Abdruck des Unternehmens)
- **Anschaffung von 12 E-Autos** (Projekt E-Mobilität ambulant)
- **Ersatz eines mit Heizöl befeuerten Kessels** durch einen Pelletkessel zur Reduktion der Emissionen (Dr. Vöhringer-Heim, Nürtingen)
- **Verpachtung einiger Dachflächen** an Dritte zur Installation von **Photovoltaik-Anlagen** (z.B. Schwäbisch Hall und Münsingen) und Lieferung/Abrechnung des auf den Dachflächen produzierten Stroms an die Samariterstiftung (s.o. B3.1)

Verbesserungspotenzial/Ziele:

- weitere Reduktion der größten CO₂-Produzenten
- Errichtung weiterer Anlagen mit erneuerbaren Energien (Pellets, Wärmepumpe, PV, etc.) zur weiteren Emissionssenkung (Auswertung und Dokumentation über regelmäßigen CO₂-Fußabdruck), z.B. Grafeneck
- Entscheidung über Einführung eines zertifizierten Energie- bzw. Umweltmanagementsystems durch Samariter-Energie GmbH (2024)

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 zur Eigenstromerzeugung im Dr.-Vöhringer-Heim (2011/2023), im Samariterstift Pfullingen (2015), in Gingen (2019), in Neuhausen (2020) und in Münsingen (2020) 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 werden unmittelbar geklärt, offene Vorgänge sind uns nicht bekannt.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Der vorliegende Bericht ist der vierte Gemeinwohlbericht der Samariterstiftung. Eine möglichst detaillierte und aussagekräftige Beschreibung der einzelnen Indikatoren wurde bei der Erstellung angestrebt. Eine umfassende Publikation auf der Homepage 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:

Das **Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) überprüft** regelmäßig pflegerische Qualität, Einhaltung der Personalschlüssel und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen (s.o. C1.1. und D4.1), was mit dem IQD Qualitätssiegel ausgezeichnet wird (Veröffentlichung auf der Homepage, s. D4.1). Alle Pflegeheime und ambulanten Dienste der Samariterstiftung führen diese Siegel.

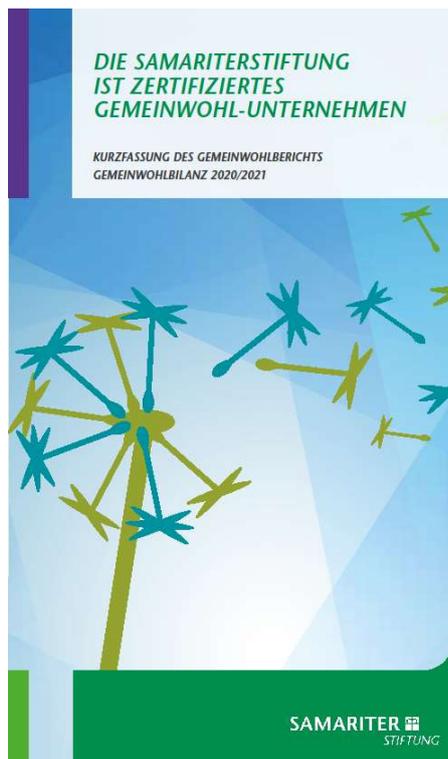


Abb. 44, Flyer Gemeinwohlökonomie



Abb. 45, 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 (Darstellung der Bewertung und kurzfristige Ankündigung). Der Bericht des MDK wird online veröffentlicht.⁵⁵

Die jährlich relevanten Ereignisse der Stiftung werden 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.

Auf der online verfügbaren **Transparenz-Seite** stellt die Samariterstiftung der Öffentlichkeit ihr Wirken transparent dar. Damit setzt sie die Transparenzstandards von Caritas und Diakonie um (s.o. E2.4).

⁵⁵ www.pflegelotse.de/presentation/pl_startseite.aspx (Zugriff:13.05.2024)

E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung

Als kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts trifft der Vorstand in Abstimmung mit dem **Stiftungsrat** alle grundsätzlichen wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen. Das Organ besteht aus **16 ehrenamtlichen Mitgliedern**, die nicht im Dienst der Stiftung stehen, einer ACK-Kirche angehören und bereit sind, der Stiftung im Sinne evangelischer Diakonie zu dienen. Über die acht ehrenamtlich gewählten Mitglieder aus der Bürgerschaft ist eine Einflussnahme der Bürger*innen in der Stiftungsversammlung möglich (s.o. B4.1).

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.

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. Kommunikation nach innen und außen zur Sensibilisierung für die Gemeinwohl-Themen
2. Ableitung von Handlungsoptionen zur Verbesserung der gemeinwohlorientierten Arbeit in der Samariterstiftung
3. weitere Reduzierung des CO₂-Fußabdruck der Samariterstiftung

Konkret bedeutet dies, wie unter den jeweiligen Aspekten in der Rubrik „Verbesserungspotenziale/ Ziele“ bereits aufgeführt, folgende Schwerpunkt-Themen:

- Weiterer Ausbau strategisches Einkaufskonzept (Definition und Standardisierung Einkaufsgrundsätze und Lieferantenmanagement), Integration weiterer Warengruppen in die Einkaufsplattform und Anpassung Kernsortiment an den Einkaufsgrundsätzen (vgl. A1.1/A3.2)
- Sensibilisierung der verantwortlichen Mitarbeitenden resp. Schulung weiterer Mitarbeitendengruppen hinsichtlich des ethischen Beschaffungsmanagements im Rahmen der Budgetgrenze durch entsprechende Schulungsangebote (vgl. A2.2/A3.2)
- Reduktion Papierverbrauch, Erhöhung Anteil Recycling-Papier (vgl. A3.2)
- Ausbau der fairen Produktpalette von Samocca-Kaffee und Schokolade (vgl. A4.2)
- Stiftungsweite Implementierung von Rahmendienstplan- und Ausfallmanagementmodellen (vgl. C1.1/C2.3)
- Weitere Förderung von Unterstützungsangeboten zur Vereinbarkeit Beruf und Familie (z.B. Kinderbetreuungskooperationen (vgl. C1.1)
- Überarbeitung und Ausbau BGM-Konzept (vgl. C1.2)
- Förderung von Führungspositionen in Teilzeit (vgl. C2.3)
- Überarbeitung von Konzepten für soziales Lernen (vgl. D2.1)
- Konzeptentwicklung Umweltmanagement-System durch Samariter-Energie GmbH (vgl. D3.2/E3.1)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden/Kunden*innen mit dem Ziel der Umsetzung der Gemeinwohlkriterien anhand Information, Dialog und Schulungen (vgl. D3.1/D3.2/D4.1/D4.2).
- weitere Reduktion der größten CO₂-Produzenten resp. Errichtung weiterer Anlagen mit erneuerbaren Energien (vgl. E1.1)

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 auditiert ist. Die Antworten sind in unserer Gemeinwohlbilanz enthalten beziehungsweise werden an dieser Stelle ergänzt.

- **Geschäftsmodell**

Wachstum & Strategie: Die Samariterstiftung strebt insgesamt ein moderates, organisches, Eigenkapital gestütztes 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. Auf eine Zusammenarbeit mit Investoren wird verzichtet.

Eingliederungshilfe: Die Neuverhandlungen im Rahmen der Umsetzungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) mit den für die Samariterstiftung zuständigen Standortlandkreisen sind mittlerweile abgeschlossen. Neue Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen bilden die Grundlage aktueller und künftiger Angebotsformen. Die Leitgedanken der personenzentrierten und bedarfsgerechten Hilfen sind zu großen Teilen in die neuen Leistungssystematiken eingeflossen. Die Umsetzung der vereinbarten Leistungen im Form individueller Leistungsbescheide der Leistungsträger bedeuten für alle Beteiligten in 2024 und 2025 einen großen Kraftakt. Am Ende des Prozesses stehen bestenfalls noch weit individuellere Leistungen, als wir sie unter bisherigen Rahmenbedingungen gekannt haben.

Altenhilfe: Der Mangel an Mitarbeitenden, insbesondere an Fach- und Führungskräften, wird immer deutlicher spürbar. Die Auslastung der verfügbaren Plätze liegt 2023 mit durchschnittlich 96% weiterhin über dem Branchendurchschnitt in Deutschland (89,3 %.⁵⁶). 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)

⁵⁶ Pflegestatistik 2021: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001219005.html (Zugriff: 07.05.2024)

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** sind 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 **Korruption** 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. Kritisches Potential bergen die erheblichen Energie- und Sachkostensteigerungen (Inflation in der Folge des Ukraine-Krieges) und besonders das Thema Arbeitskräfte/Fachkräfte.
Die Reform der Eingliederungshilfe birgt Risiken, da auf Länder- wie auf Trägerebene vieles 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.

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.⁵⁷

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz

Der Gemeinwohlbericht wurde über den Zeitraum von Dezember 2023 bis Mai 2024 im Auftrag des Vorstands der Samariterstiftung erstellt. Themenbezogen wurden Daten abgefragt und Interviews mit den Verantwortlichen der einzelnen Bereiche geführt.

Insgesamt wurden ca. 300 Stunden für die Vorarbeit aufgewandt. Der Bericht wurde im Juli 2024 durch den Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie e.V. auditiert (Auditor*innen: Regina Sörgel und Jörn Wiedemann). Er wird im Internet veröffentlicht.

⁵⁷ Weiterführende Infos siehe Geschäftsbericht: www.samariterstiftung.de/ueber-uns/publikationen.html

Beteiligte Personen

Berichterstellung und Redaktion: Dr. Christine Thumm, Hauptverwaltung

Folgende Personen waren durch Bereitstellung von Informationen, Texten und Datensätzen am Bericht beteiligt:

Name	Funktion	Bereich
Alberts, Ulrike	Leitung Kommunikation	Hauptverwaltung
Atesidou-Tikvic, Kiriaki	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Bazlen, Heike	Diakonie und Theologie	Hauptverwaltung
Benner, Martin	Gesamtbevollmächtigter Technischer Bereich	SAMARITER-Energie GmbH
Cwik, Thomas	Projektleitung WfbM	Behindertenhilfe/Sozialpsych. Esslingen
Dörrich, Denis	Leitung Qualitätsmanagement	Hauptverwaltung
Eberhard, Sabine	Produktmanagement	SAMOCCA Aalen
Ernst, Elisabeth	Leitung Finanzbuchhaltung	Hauptverwaltung
Fezer, Gerhard	Vorsitzender Mitarbeitervertretung	Hauptverwaltung
Fritz, Christian	Hauswirtschaftliche Beratung	Hauptverwaltung
Graf, Markus	Leitung Controlling	Hauptverwaltung
Graf-Fischer, Gisela	Bereichsleiterin Wohnen	Behindertenhilfe Ostalb
Herrmann, Kai	Qualitätsmanagement	Hauptverwaltung
Kailer-van de Pas, Elke	Leitung strategischer Einkauf	Hauptverwaltung
Krieg, Lisa	Personalabteilung	Hauptverwaltung
Krimmel Melanie	Eingliederungshilfe	Hauptverwaltung
Kroker, Janine	Versicherungen	Hauptverwaltung
Kuhmann, Volkmar	Leitung Bau und Technik	Hauptverwaltung
Lauffer-Spindler, Barbara	Leitung Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Lehmann, Sabine	Personalabteilung	Hauptverwaltung
Lösch, Patrick	Personalcontrolling	Hauptverwaltung
Mörike, Markus	Regionalleitung Eingliederungshilfe	Behindertenhilfe/Sozialpsych. Münsinger Alb / Esslingen
Murr, Markus	Gruppenleiter	WfbM Wendlingen
Ose, Irina	Leitung Diakonie und Theologie	Hauptverwaltung
Prinz, Johannes	Stv. Leitung Personalabteilung	Hauptverwaltung
Rothaupt, Eva-Maria	Leitung Übersetzungsbüro Leichte Sprache	Behindertenhilfe Ostalb
Schäfer, Nina	Assistentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Schäufele, Bernd	Werkstattleiter	Behindertenhilfe Ostalb
Scheiffele, Martin	Kreditorenbuchhaltung	Hauptverwaltung
Schlegel, Andreas	Leitung Engagement und Gesellschaft	Hauptverwaltung
Schulze-Kiefer, Tanja	Engagement und Gesellschaft	Hauptverwaltung
Schumacher, Julia	Finanzbuchhaltung	Hauptverwaltung
Schupp, Wolfgang	Liegenschaften	Hauptverwaltung
Soland, Mirjam	Leitung Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Strenkert, Axel	Abfallmanagement	extern
Theessen, Svenja	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Treff, Nadine	Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Volz, Bianca	Assistentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Wahl, Pascal	Leitung IT	Hauptverwaltung
Weiler, Daniel	Leitung Referat Eingliederungshilfe	Hauptverwaltung
Wulfgramm, Hildegund	Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung

Schlussbemerkung

Am Ende des Gemeinwohlberichts danken wir all jenen, die sich zum vierten Mal auf den Weg der Erstellung gemacht haben. Auch die vierte Fassung des Gemeinwohlberichts ist ein wichtiger Meilenstein für die strategische Ausrichtung der Samariterstiftung. Er ist für uns wesentliche Momentaufnahme und bleibende Aufgabe.

Wir schließen, wie gewohnt, mit einem Zitat von Eberhard Jüngel, welches 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.



Hanspeter Brodbeck
Vorstandsvorsitzender



Wolfgang Bleher
Vorstand Eingliederungshilfe