

WIR HELFEN MENSCHEN

Gemeinwohlbericht 2016

GEMEINWOHL
ÖKONOMIE 
Ein Wirtschaftsmodell
mit Zukunft

Bilanzierendes
Unternehmen mit
externem Audit

SAMARITER 
STIFTUNG



Impressum

Der Gemeinwohlbericht wird herausgegeben vom Vorstand der Samariterstiftung
Verantwortlich: Frank Wößner, Vorstandsvorsitzender

Samariterstiftung, Schlossweg 1, 72622 Nürtingen
Telefon 07022/505-200, Telefax 07022/505-255
hauptverwaltung@samariterstiftung.de
www.samariterstiftung.de

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser des ersten
Gemeinwohlberichtes der Samariterstiftung,



seit etwa zwei Jahren befassen wir uns intensiver mit dem Thema Gemeinwohlökonomie. Die ersten Kontakte gab es bei den „Kirchberger Dialogen“, wo 2015 auch Christian Felber zu Gast war.

Schnell wurde deutlich, dass viele der grundlegenden Themen der Gemeinwohlökonomie bereits in unserer Stiftung verwurzelt sind. Ebenso wurde klar, dass wir aufgrund unserer Finanzierungsstrukturen in einigen Bereichen nur wenig Einfluss nehmen können und sehr begrenzt handlungsfähig sind. Dennoch waren wir der Meinung, dass sich eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Kriterien der Gemeinwohlökonomie für die Samariterstiftung lohnen wird. Dabei liegt uns vor allem an einer höheren Transparenz und an einer 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 erfüllen, wenn sie das Gemeinwohl immer im Auge behält. Schon unser Stiftungszweck weist unzweideutig in diese Richtung: Wir sind den Menschen und den Kontexten, in denen sie leben, verpflichtet. Unser Verständnis einer umfassenden Erfüllung des Stiftungszwecks hat deshalb schon immer einen weiteren Horizont eröffnet. Es geht natürlich darum, dass wir im Kerngeschäft adäquate Angebote für Menschen im Alter und mit Behinderung schaffen – an aktuellen Standards und den Kundenwünschen ebenso orientiert wie an sozialräumlichen Parametern und am Gemeinwohl. Es geht der Samariterstiftung aber auch darum, weitere Aspekte wahrzunehmen und als Aufgabe des Handelns zu begreifen. Die regionalen, ökologischen und zivilgesellschaftlichen Aspekte, unter denen wir unsere Arbeit tun oder die wir als unserer Arbeit angemessen betrachten: auch sie müssen berücksichtigt und konsequent in der nachhaltigen Entwicklung unserer Arbeit und unserer Stiftung mitgedacht werden.

Bereits 2004 wurde deshalb auf Initiative der Samariterstiftung die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN gegründet. Diese Stiftung ist rechtlich

selbständig und konzipiert als ein Netz 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: die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, die Förderung des sozialen Lernens, und die Förderung des zivilgesellschaftlichen Diskurses. Näheres finden Sie unter www.zeit-fuer-menschen.de.

Wesentlich dabei ist, dass wir uns schon vor über zehn Jahren auf den Weg gemacht haben, den für unsere Arbeit von je her 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 erste Gemeinwohlbericht mit Gemeinwohlbilanz für die Samariterstiftung ist ein erster Schritt. Damit haben wir eine solide Basis für die weitere Auseinandersetzung mit den darin benannten und ausgeführten Inhalten geschaffen. Selbstverständlich werden sich aus der Beschreibung des Ist-Zustandes neue Handlungsnotwendigkeiten ergeben, Diskussionen über Prioritäten, Abwägungen mit ggf. konkurrierenden ökonomischen Rahmenbedingungen. Dem wollen wir uns gern und zielgerichtet stellen. Wir freuen uns, wenn Sie uns durch Rückmeldungen unterstützen oder sich durch unsere Darstellung anregen lassen, das Thema auch in Ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Agenda zu setzen.

Ich wünsche Ihnen einen bereichernden Weg durch die „Gemeinwohl-Landkarte“ unserer Stiftung, 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!

Frank Wößner, Vorstandsvorsitzender

Vorwort	3
Einleitung	6
Allgemeine Unternehmensinformationen	6
Tätigkeitsbereich	6
Das Unternehmen und Gemeinwohl	7
A1 Ethisches Beschaffungsmanagement	9
A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)	9
A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte/Dienstleistungen und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)	11
A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)	11
B1 Ethisches Finanzmanagement	12
B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)	12
B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)	12
B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)	12
B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)	12
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	13
C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen (Relevanz: hoch)	13
C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)	14
C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)	16
C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)	17
C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	20
C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz: hoch)	20
C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)	20
C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-)Arbeitszeit (Relevanz: mittel)	20
C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter/-innen	22
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)	22
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)	22
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)	22
C4 Gerechte Verteilung des Einkommens	23
C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung (Relevanz: hoch)	23
C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)	23
C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)	23
C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	24
C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)	24
C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)	25
C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)	25
C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeiter/-innen (Relevanz: mittel)	25
D1 Ethisches Verkaufen	26
D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing und Verkauf) (Relevanz: hoch)	26
D1.2 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden/-innen (Relevanz: niedrig)	27
D1.3 Umfang der Kunden/-innen-Mitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/ Marktforschung (Relevanz: mittel)	27
D1.4 Service-Management (Relevanz: mittel)	28

D2 Solidarität mit Mitunternehmern	30
D2.1 Offenlegung von Informationen und Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)	30
D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)	31
D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	33
D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu Produkten/Dienstleistungen von Mitbewerbern/-innen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)	33
D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)	33
D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kunden/-innen gegenüber (Relevanz: mittel)	33
D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	35
D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kunden/-innen-Gruppen (Relevanz: hoch)	35
D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)	35
D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards	36
D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern/-innen und Partnern/-innen der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)	36
D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)	36
D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)	37
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen	38
E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)	38
E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz mittel oder hoch)	39
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	40
E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)	40
E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)	42
E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)	42
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	43
E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)	43
E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)	43
E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch)	44
E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	45
E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)	45
E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung	45
E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	46
E5.1 Transparenz	46
E5.2 Mitbestimmung	46
Ausblick	47
Kurzfristige Ziele	47
Mittel- und langfristige Ziele	47
EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)	47
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	49
Schlussbemerkung	49

Einleitung

Allgemeine Unternehmensinformationen

Firmenname: Samariterstiftung und Samariter GmbH

Eigentums- und Rechtsform,

Eigentumsanteile: Samariterstiftung: kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts; Samariter GmbH: gemeinnützige GmbH, 100%-Tochter der Samariterstiftung

Branche: Sozialwirtschaft

Anzahl der Mitarbeitenden:

2682 Mitarbeitende,
1676,3 Vollzeitäquivalente
(Stiftung und GmbH)

Umsatzerlöse: 125 Millionen Euro,
Gesamtleistung 133 Millionen Euro

Gewinn: 3,7 Millionen Euro Jahresüberschuss
(freiwillige Angabe)

Tochtergesellschaften/verbundene

Unternehmen inkl. Eigentumsanteil:

- Samariter GmbH (100 %)
- Alten- und Pflegeheim Schroth gGmbH (100 %)
- Samariter-Energie GmbH (82,5 %)
- Integ GmbH – Integrationsfirma (60 %, seit Februar 2016 100 %)
- Diakoniegesellschaft Münsinger Alb mbH (49 %)
- Psychiatrie Schwäbisch Hall GmbH (33,3 %)
- Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege GmbH (20 %)
- Diakonisches Institut für soziale Berufe GmbH (5,9 %)
- Diakoniestation Nürtingen GmbH (5,6 %)

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: Samariterstiftung, Schlossweg 1,
72622 Nürtingen

Homepage: www.samariterstiftung.de

Berichtszeitraum (Zeitraum, für den der Bericht erstellt wurde): 2016

Tätigkeitsbereich

Dienstleistungen	Anteil am Umsatz in %
Stationäre Altenhilfeangebote	Altenhilfe und Pflege 64%
Ambulante Pflege und Dienstleistungsangebote	
Betreutes Wohnen	
Ambulant betreute Wohngemeinschaften	
Tagespflege	
Kurzzeit- u. Verhinderungspflege	Eingliederungshilfe 36%
Stationäre Wohnangebote	
Ambulant betreutes Wohnen	
Betreutes Wohnen in Familien	
Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)	
Förder- und Betreuungsbereich	
Offene Hilfen	
Sozialpsychiatrischer Dienst	
Tagesstätten	
Tageskliniken	

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

- 60 Häuser, Einrichtungen und Dienste an 27 Standorten (Kommunen) in 9 Stadt-/Landkreisen in Württemberg
- mit mehr als 4500 betreuten und versorgten Menschen, davon
 - 2094 Plätze in der Altenhilfe und Pflege (vollstationäre Pflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege, betreutes Wohnen, Multiple-Sklerose-Wohngruppe)
 - 1290 von vier Diakonie-/Sozialstationen betreute und versorgte Menschen (häusliche Alten- und Krankenpflege, Nachbarschaftshilfe, Familienpflege, Essen auf Rädern)
 - 1304 Plätze in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie mit stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten (Wohnheime, Wohnstätten, ambulant betreutes Wohnen, betreutes Wohnen in Familien, Tagesstätten),

869 Plätze in 11 Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder chronisch psychischer Erkrankung (WfbM)

- 50 Plätze in zwei Tageskliniken für Psychiatrie und Psychotherapie.

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

Die Samariterstiftung ist Mitglied des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Für die Samariterstiftung als diakonisches Unternehmen der Sozialwirtschaft haben die Indikatoren der Gemeinwohlmatrix seit jeher einen hohen Stellenwert sowohl in der täglichen Arbeit als auch in der strategischen Ausrichtung. So ist beispielsweise der Indikator D4 „Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen“ mit dem Ziel, Produkte und Dienstleistungen für benachteiligte Kundengruppen zu entwickeln, weitgehend identisch mit dem Satzungszweck der Stiftung. Alle Dienstleistungen zielen darauf ab, die von der Samariterstiftung betreuten Menschen in ihrem Wunsch nach einem menschenwürdigen, selbstbestimmten Leben zu unterstützen. Der positive Nutzen der Dienstleistungen für die Gesellschaft (entsprechend Indikator E1) ist durch die Gemeinnützigkeit des Unternehmens auch staatlich/juristisch anerkannt. Im Rahmen der Gemeinnützigkeit mögliche Überschüsse verbleiben vollständig im Unternehmen und dienen der Umsetzung des Stiftungszwecks (Indikator E4).

Darüber hinaus hat die Samariterstiftung in ihrem Leitbild, ihren Führungsgrundsätzen und ihrer diakonischen Rahmenkonzeption als grundlegenden inhaltlichen Dokumenten verankert, was sie unter dem diakonischen Auftrag versteht und welche Handlungsrichtlinien für sie leitend sind im Umgang miteinander und mit ihren Klienten. Festgehalten sind hier auch elementare Prinzipien wie die

Mitverantwortung der Mitarbeitenden, die Transparenz der Preise und Leistungen nach innen und außen sowie der faire Umgang mit anderen Anbietern sowie eine ökologische Handlungsweise im Sinne der Bewahrung der Schöpfung.

In der Vergangenheit nahmen die einzelnen Einrichtungen an verschiedenen Zertifizierungen teil, jedoch erstreckten sich diese stets nur auf Teilbereiche der Stiftung. So z. B. wurde in den Jahren 2008 und 2011 für das Gelände in Nürtingen-Oberensingen ein Bericht nach EMAS erstellt.

Mit dem Gemeinwohlbericht will die Samariterstiftung nun ihr gesellschaftliches Gesamtengagement darstellen und Perspektiven bündeln, die ein verantwortliches, zukunftsorientiertes Wirken der Stiftung fördern und perspektivische Handlungsoptionen aufzeigen.

Die erste intensive Begegnung mit dem Thema Gemeinwohlökonomie fand beim Kirchberger Dialog 2015 statt, einer von der Samariterstiftung initiierten Tagung von Führungskräften aus Industrie und Sozialwirtschaft, bei der Christian Felber einen Impulsvortrag zum Thema „Anders leben – Die Gemeinwohl-Ökonomie – Nutzen und Sinnstiftung oder nur eine neue Mode?“ hielt (Bild unten).



Der vorliegende Bericht wurde vom Vorstand in Zusammenarbeit und Dialog mit den Führungskräften der Samariterstiftung erarbeitet. Ansprechpartnerin für den GWÖ-Bericht ist Heide Schäffler, Referentin des Vorstands, Telefon 0 70 22 / 505-225, E-Mail: heide.schaeffler@samariterstiftung.de.

TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL- BILANZ 2016

für: Samariter Stiftung
Auditorin: Gita Walchner/ Volker Jäger



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) Lieferanten	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				30 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				60 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz
	70 %	60 %	10 %	90 %	60 %
D) KundInnen / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung	D2: Solidarität mit Mitunternehmen	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards
	90 %	80 %	20 %	80 %	80 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Menschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL	E2: Beitrag zum Gemeinwesen	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung
	80 %	90 %	30 %	100 %	60 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretrinnen, Atomstrom, GMO Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	Feindliche Übernahme Sperrentate Dumpingpreise	Illegitime Umweltbelastungen Verstöße gegen Umweltauflagen Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte)	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn Umgehung der Steuerpflicht Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter Verhinderung eines Betriebsrats Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister Exzessive Einkommens- spreizung
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.09.2019

BILANZSUMME 623

A1 Ethisches Beschaffungsmanagement

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)

Ausgabenposten	in % vom Aufwand	Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung
Personalaufwand	65,1 %	
Fremdpersonal	1,1 %	Wird nur <u>zeitlich begrenzt</u> während Übergangsphasen eingesetzt, kein strukturelles Personalleasing
Fremdreinigung	1,8 %	langfristige Kooperation mit Partnern, die entsprechende Tariflöhne bezahlen
Fremdwäscherei	1,1 %	langfristige Kooperation mit Partnern, die entsprechende Tariflöhne bezahlen
Lebensmittel	3,3 %	
Sachaufwendungen für Hilfs- u. Nebenbetriebe	2,3 %	
Miete, Pacht, Leasing	3,3 %	
Instandhaltung	2,4 %	
Wasser, Energie, Brennstoffe	3,1 %	
Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf	2,2 %	
Sonstige	14,3 %	z. B. Abschreibungen, Instandhaltungskosten, Informationstechnik

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

Alle Kosten müssen über die Pflegesätze und Entgelte refinanziert werden, so dass auf Grund des Wirtschaftlichkeitsgebots der rechtlichen Vorgaben die Berücksichtigung von höherwertigen und ökologisch nachhaltigen Produkten nur sehr bedingt möglich ist. Dieser Finanzierungsvorbehalt ist grundsätzli-

cher Natur. Die Samariterstiftung kann ihre Preise mit wenigen Ausnahmen nicht selbst festsetzen, sondern verhandelt diese mit Pflege- und Krankenkassen, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) bzw. mit den Stadt- und Landkreisen. Spielräume sind deshalb mit Blick auf die Einnahmeseite nur in geringem Maße vorhanden. Es geht also darum, innerhalb des vorgegebenen Finanzierungsrahmens die bestmögliche Umsetzung der Gemeinwohlkriterien zu realisieren.

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. Ziel ist eine professionelle, wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung der Häuser und Einrichtungen mit Wärme und Strom. Seit 2012 wirkt die Tochtergesellschaft bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen mit und kooperiert hier eng mit dem Baureferat der Samariterstiftung.

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

Inzwischen wird auch der gesamte Energiebedarf von der SamE verhandelt und beschafft. Aktuell beziehen etwas mehr als 50 % der Häuser und Einrichtungen bereits Ökostrom. Eine vollständige Umstellung auf Ökostrom wurde vom Vorstand 2016 beschlossen und befindet sich derzeit in der Umsetzung. Bis 2019 werden alle Verträge entsprechend angepasst sein.

Fremddienstleister

Die Reinigungsarbeiten in den Einrichtungen der Samariterstiftung werden teilweise von Fremddienstleistern erbracht. Bei der Auswahl



werden mittelständische Unternehmen aus der Region bevorzugt, die überschaubare Strukturen mit persönlich bekannten, festen Ansprechpartnern haben. Ausschlaggebend ist das Preis-Leistungs-Verhältnis (nicht allein der Preis); Voraussetzung ist eine Bezahlung der Reinigungskräfte nach gültigen Tarifverträgen. In der Hauptverwaltung der Samariterstiftung in Nürtingen und in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Wendlingen werden die Reinigungsarbeiten durch die Tochterfirma INTEG erbracht, eine Integrationsfirma. Dadurch werden in besonderem Maße sowohl regionale als auch soziale Aspekte berücksichtigt (vor allem die Ermöglichung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt – noch – nicht vermittelbar sind).

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

Lebensmittel, Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf

Basierend auf den Pflegesätzen und Entgelten (s. o.) hat jedes Haus und jede Einrichtung ein vorgegebenes Budget zur Verfügung, mit dem alle Ausgaben zu decken sind. Die Wahl höherwertiger Produktalternativen über die gelisteten Artikel hinaus ist jedem Haus und jeder Einrichtung freigestellt und grundsätzlich möglich. Allerdings sind die Spielräume wie eingangs beschrieben recht eng, und höhere

Ausgaben müssen in der Regel durch Einsparungen an anderer Stelle ausgeglichen werden. Lebensmittel werden daher in der Regel über den Großhandel (Rahmenverträge) und nur in Ausnahmefällen regional bezogen. Die einzelnen Häuser und Einrichtungen werden bei der Erstellung ihres Warenbelieferungskonzeptes von einem externen Dienstleister unterstützt, einrichtungsspezifische Besonderheiten und Vorlieben der Bewohner werden hierbei angemessen berücksichtigt.

Höherwertige Produktalternativen werden vor allem dann gewählt, wenn damit eine spürbar höhere (Lebens-)Qualität für die Kunden/-innen verbunden ist. Dies ist z. B. bei passiertem Essen der Fall (dieses wird nicht selbst püriert, sondern als Menü in Form und Farbe der jeweiligen Nahrungsmittel gekauft). Die Komponenten für das Mittagessen in der Altenhilfe werden mehrheitlich von einem Partner, der Apetito AG, geliefert, der auf Zusatzstoffe, künstliche Aromen, Geschmacksverstärker und Fertiggewürzmischungen vollständig verzichtet. Apetito bezieht 46 % aller Zutaten aus Deutschland; woher genau die Lebensmittel stammen, kann auf der Homepage des Unternehmens eingesehen werden: <https://zutaten.apetito.de/Seiten/start.aspx>.

Zum Selbstverständnis von Apetito gehören auch ein aktiver Umweltschutz und die konsequente Schonung von Ressourcen. Als Mitglied des United Nations Global Compact (Globaler Pakt der Vereinten Nationen) dokumentiert Apetito die Umsetzung der zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in einem regelmäßig erscheinenden Fortschrittsbericht. Nähere Informationen unter www.apetito.de/unsere-werte/nachhaltigkeit.

Zubereitet werden die Mahlzeiten direkt vor Ort in dezentralen Küchen (Hausgemeinschaften der Altenhilfe) oder lokalen Zentralküchen (einzelne Häuser, vor allem in der Eingliederungshilfe).

In der Regel hat die Samariterstiftung für jede Warengruppe zwei Alternativlieferanten, aus denen die Häuser und Einrichtungen auswählen können.

Die Samariterstiftung ist bestrebt, wo möglich, den Einzelhandel vor Ort zu unterstützen. Ebenso wird versucht, möglichst umweltschonende Produkte zu verwenden: Bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern etwa werden stiftungsweit ausschließlich Recyclingprodukte verwendet. In der Hauptverwaltung sind auch die Briefumschläge und das Brief- und Kopierpapier aus Recyclingmaterial.

A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte/Dienstleistungen und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)

Auf die Ausführungen unter A 1.1 wird verwiesen. Stiftungsweit wird bei der Auswahl von Lieferanten ein standardisierter Fragebogen aus dem Qualitätsmanagement zu deren Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement eingesetzt, der über die Einhaltung der gesetzlichen Standards hinausgeht. So wird beispielsweise bei Reinigungsmitteln darauf geachtet, dass diese verpackungsarm und in Deutschland hergestellt sind oder Spülmaschinenmittel verwendet, das nur aus kennzeichnungsfreien Bestandteilen besteht.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)

Als diakonischem Unternehmen liegen der Samariterstiftung die guten Rahmenbedingungen und fairen Preise am Herzen. Auf die Erläuterungen in A1.1 und A1.2 wird verwiesen.

Vor allem die Dienstleistungsverträge mit Reinigungsfirmen und Wäschereien bestehen häufig schon über viele Jahre hinweg und die Ansprechpartner sind der Samariterstiftung persönlich bekannt. Auch bei den Lieferanten wird auf gute, langfristige Zusammenarbeit gesetzt. Bei wirtschaftlich bedingten Neuausschreibungen versucht man immer auch, eine Lösung mit dem bestehenden Geschäftspartner zu finden. Durch die enge Zusammenarbeit können Zuverlässigkeit, Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards stetig verbessert werden.

Bonussysteme für den Einkauf sind in der Samariterstiftung durch das Tarifwerk unterbunden. Die Schaffung von Spielräumen für höherwertige Beschaffungen (wie sie z. B. im Bereich der Lebensmittel wünschenswert wären) ist auf Grund der Teilfinanzierung über die Kostenträger durch die Samariterstiftung nur sehr bedingt beeinflussbar.

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

B1 Ethisches Finanzmanagement

B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)

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 der Stiftung mit dem Ziel, den Stiftungszweck zeitgemäß und adäquat umzusetzen. Als kirchliche Stiftung achtet die Samariterstiftung vor diesem Hintergrund einerseits darauf, die ihre finanziellen Mittel möglichst effektiv anzulegen. Andererseits sieht sie sich verpflichtet, auf eine Anlage nach ethischen und nachhaltigen Grundsätzen zu achten.

Für ein ethisches Investment im größeren Stil hat sich die Samariterstiftung bezüglich ihres Spezialfonds entschieden. Er wird seit 1. Februar 2007 nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit von der Bank Vescore (vorher Bank Sarasin), einem der Pioniere des nachhaltigen Investments in Europa, gemanagt (vgl. B1.3). Die ethischen Anlagerichtlinien sind vom Stiftungsrat verabschiedet und werden vollständig umgesetzt.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)

Die Samariterstiftung arbeitet nahezu ausschließlich mit genossenschaftlich organisierten und öffentlich-rechtlichen, regionalen Banken zusammen. Zu nennen sind die Kreissparkassen Esslingen-Nürtingen und Böblingen, die Baden-Württembergische Bank (Filiale Göppingen) sowie die Evangelische Bank (Genossenschaftsbank).

Alle diese Banken beschäftigen sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und haben zum Großteil bereits entsprechende Berichte veröffentlicht. 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 betriebliche Altersvorsorge der Samariterstiftung erfolgt über die Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg.

B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)

Ein Großteil der Anlageprodukte der Samariterstiftung befindet sich im unter B1.1 erwähnten nachhaltigen Spezialfonds der Bank Vescore. Für die Auswahl der geeigneten Anlageprodukte und -strategien verwendet Vescore ein zweidimensionales Bewertungssystem: Zunächst wird der Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der gesamten Branche im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen eingeschätzt. Darauf aufbauend wird die Art und Weise bewertet, wie das Unternehmen innerhalb der Branche mit branchenspezifischen Gesellschafts- und Umweltrisiken umgeht. Vescore hat ein eigenes Research für die Nachhaltigkeit von Unternehmen und Staaten.

Ausgeschlossen sind z. B. Unternehmen, die in der Rüstungs- oder Atomindustrie tätig sind, die Menschenrechte verletzen, mit Korruptionsfällen in Verbindung gebracht werden oder anderweitig negativ belastet sind. Angewendet wird der Best-in-class-Ansatz. Hierfür werden u. a. auch die Löhne, Rechte und Sozialleistungen der Arbeitnehmer sowie die Situation bei den Lieferanten betrachtet. Die Bewertungskriterien für die Nachhaltigkeitsanalyse können bei Vescore eingesehen werden:

www.vescore.com/sites/vescore.com/files/attachments/nachhaltigkeitsanalyse_unternehmen_de_0.pdf

B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)

Die Eigenkapitalquote der Samariterstiftung beträgt unter Berücksichtigung der öffentlichen Zuschüsse 70,8 %. Das Fremdkapital wird von den örtlichen Sparkassen und Genossenschaftsbanken bezogen.

Die Samariterstiftung finanziert sich 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 Betroffenen) verhandelt.

C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung

Im Berichtszeitraum waren in der Samariterstiftung einschließlich der Samariter GmbH insgesamt 2682 Mitarbeiter/-innen beschäftigt. Der durchschnittliche Vollbeschäftigtenwert lag bei 1676,3 VK und gliedert sich wie folgt auf:

- 52 % Pflege
- 24 % Betreuung, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Fachdienst
- 14 % Hauswirtschaft
- 7 % Verwaltung
- 3 % Sonstige.

Zum 31. Dezember 2016 waren 86,3 % der Arbeitsverhältnisse unbefristet, 13,7 % befristet. Nicht berücksichtigt wurden Schüler, Praktikanten und kurzfristig beschäftigte Mitarbeiter/-innen.

Im Durchschnitt waren die Mitarbeiter/-innen im Berichtsjahr an 20,9 Tagen krank. Dies ist auch auf den hohen Anteil an Mitarbeitern/-innen in der Pflege zurückzuführen, die im Durchschnitt 25,9 Tage krank waren.

Laut dem Gesundheitsreport 2016 der Techniker-Krankenkasse lag der Bundesdurchschnitt 2015 branchenübergreifend bei 15,43, in der Altenhilfe bei 25,71 Fehltagen. Die Samariterstiftung versucht dem hohen Krankenstand durch eine Reduktion der Belastung zu begegnen. Entsprechende Maßnahmen werden im Zuge des betrieblichen Gesundheitsmanagements erarbeitet (vgl. C1.3). Die Einführung der Rahmendienstplanung sollte ebenfalls zur Entlastung beitragen (vgl. C1.3). Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes werden aktuell alle Gefährdungsbeurteilungen erstellt und umgesetzt. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist installiert und wird weiter ausgebaut.

C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen (Relevanz: hoch)

In unserer täglichen Arbeit sind unsere Mitarbeiter/-innen das wichtigste Qualitätsmerkmal. Sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe sind sie der entscheidende Erfolgsfaktor, so dass die Relevanz dieses Items auf „hoch“ gesetzt wurde.

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, die mit den leitenden Mitarbeitern/-innen gemeinsam entwickelt wurden. In der Zusammenarbeit wird großer Wert auf Anerkennung und Wertschätzung, Offenheit, Ehrlichkeit und Toleranz gelegt. Durch gegenseitige Informationen und regelmäßige Besprechungen wird Transparenz und Vertrauen geschaffen. Hierbei werden eine offene Kommunikationsstruktur und eine positive Fehlerkultur gelebt.

Die Integration von neuen Mitarbeitern/-innen wird anhand verschiedener Qualitätsmanagement-Dokumente sorgfältig vorbereitet und durchgeführt. Beispielsweise werden alle zu einem Einführungstag in der Hauptverwaltung eingeladen, an dem alle wichtigen Fragen rund um das Dienstverhältnis geklärt werden. Die Führungskräfte hospitieren zudem in den einzelnen Abteilungen und Referaten der Hauptverwaltung und beim Vorstand. Die fachliche Einarbeitung wird je nach Position individuell zusammengestellt. Für Auszubildende und für Studierende der Dualen Hochschule gibt es ein strukturiertes Ausbildungskonzept. Besonders die Altenpflege jedoch muss immer stärker mit anderen Ausbildungsberufen der Industrie und Wirtschaft konkurrieren, während gleichzeitig der Personalbedarf und die fachlichen Anforderungen an die Berufsgruppe steigen. Die Samariterstiftung hat sich deshalb in einem Ausbildungsprojekt gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) auf den Weg gemacht, das Thema der pflegerischen Nachwuchssicherung aktiv und zukunftsorientiert zu gestalten. Wichtiger Bestandteil dieses Projektes ist die Entwicklung des umfassenden Ausbildungskonzeptes „Altenpflege“. Ziel ist es, Menschen aller Altersstufen und biographischen Prägungen klare und fachlich fundierte Strukturen und Rahmenbedingungen für die praktische Pflegeausbildung innerhalb der Samariterstiftung zu geben. Erste Umsetzungserfahrungen

wurden innerhalb des Projektes durch eine formative wie summative Evaluation durch das Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP) in Bremen im Projektzeitraum 1. Juni 2013 bis 30. Juni 2016 evaluiert.

Im Arbeitsalltag sind die Zuständigkeiten und Aufgaben aus den Stellenprofilen ersichtlich; geführt wird zudem über Zielvereinbarungen, die im Mitarbeiterjahresgespräch festgelegt werden. Zudem ist in diesem Gespräch mit dem Vorgesetzten Raum für den Austausch über die Zusammenarbeit und die Entwicklungswünsche der Mitarbeiter/-innen. Die Ergebnisse des Mitarbeiterjahresgesprächs werden in einem Protokoll festgehalten, das von der Führungskraft und dem/der Mitarbeiter/-in unterschrieben wird und dem nächsten Vorgesetzten zur Kenntnis vorgelegt wird. Auch Fort- und Weiterbildungen sowie grundsätzliche Entwicklungsperspektiven werden im Jahresgespräch thematisiert. Der Prozess des Mitarbeiterjahresgesprächs ist in einem verbindlichen Leitfaden beschrieben.

Die Samariterstiftung stellt jährlich ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm für ihre Mitarbeiter/-innen zusammen. Themenschwerpunkte sind diakonische Grundlagen, seelische und körperliche Gesundheit, Pflege und Betreuung, Hauswirtschaft, Ehrenamtskoordination, Softwareanwendung/EDV, Verwaltung, soziale und methodische Kompetenzen und Führungskompetenzen. Neben fachlichen Fortbildungen haben die Mitarbeiter/-innen zusätzlich Anspruch auf fünf Tage Sonderurlaub für Fortbildungen nach Wahl (ZRW2, vgl. C1.2). Seit einigen Jahren gibt es in der Samariterstiftung zudem die internen Führungskräfte-Entwicklungsprogramme „SMILE basic“ und „SMILE“, die speziell auf

die Anforderungen von Führung im eigenen Unternehmen zugeschnitten sind. Alle Fort- und Weiterbildungsprogramme werden mittels eines Qualitätsmanagement-Dokuments evaluiert.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen in der Altenhilfe wird regelmäßig in einer umfassenden Umfrage von unabhängigen Instituten erhoben und evaluiert. In der Eingliederungshilfe gibt es hierzu noch kein standardisiertes Vorgehen.

Neben dem direkten Gespräch mit den Vorgesetzten haben die Mitarbeiter/-innen jederzeit die Möglichkeit, sich bei Bedarf oder mit Beschwerden an die Mitarbeitervertretung ihrer Einrichtung (bzw. Dienststelle im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes) oder ggf. über diese an die Gesamtmitarbeitervertretung der Stiftung bzw. der GmbH zu wenden.

Für fachspezifische Problemlagen im Arbeitsalltag stehen die Fachreferate in der Zentrale unterstützend zur Seite, außerdem gibt es die Möglichkeit zur Supervision. Führungskräfte können zudem Coaching-Angebote in Anspruch nehmen. Zudem gibt es interne „Begleitprojekte“, bei denen die für Altenhilfe und Pflege sowie für die hauswirtschaftliche Beratung zuständigen Fachreferate die Einrichtungen und Führungskräfte auf deren Wunsch hin über einen längeren Zeitraum bei der Organisationsentwicklung begleiten.

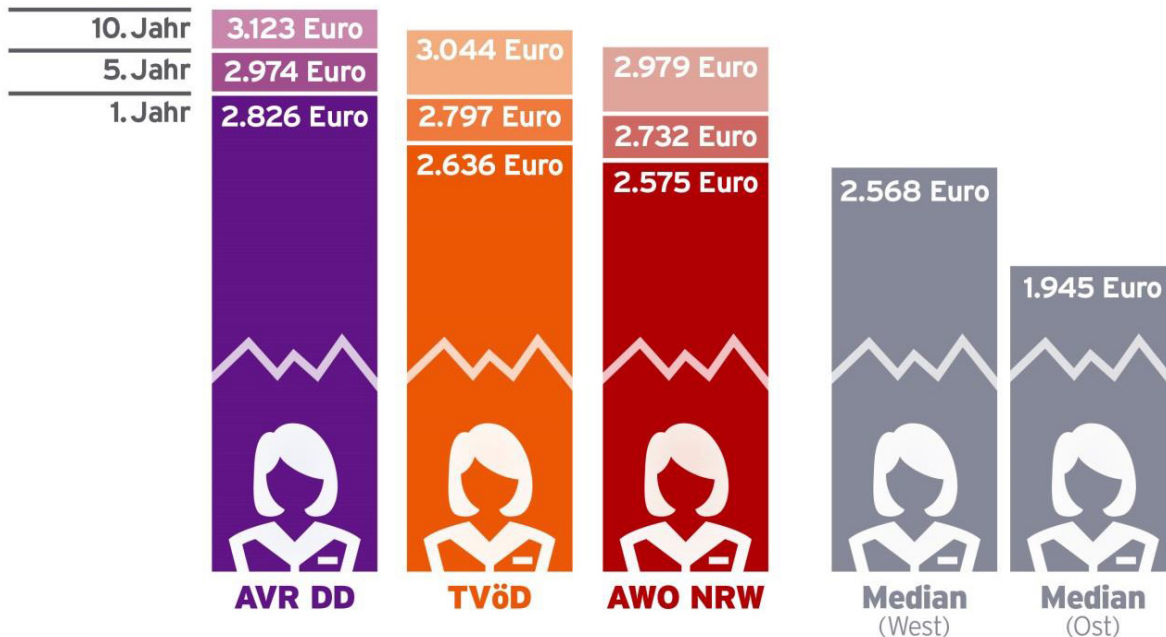
Die Kommunikation in der Samariterstiftung erfolgt über eine festgelegte Gremienstruktur. Diese ist im Qualitätsmanagement-System der Samariterstiftung festgeschrieben. Darüber hinaus gibt es seit einigen Jahren ein stiftungsweites Intranet, in dem nicht nur über aktuelle Themen und Neueinstellungen berichtet wird, sondern auch die Möglichkeit zu direkten Fragen an Leitungskräfte und Vorstand gegeben ist, die von allen einsehbar beantwortet werden.

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)

Die Samariterstiftung ist als Mitglied des Diakonischen Werks Württemberg an die Tarifeinhaltung gebunden. In der Samariter-



Vergleich der Entgelte von Altenpflegefachkräften in Vollzeitbeschäftigung nach unterschiedlichen Tarifwerken



AVR DD Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, zzgl. einer Jahressonderzahlung von 100 Prozent und ggfs. Zuschlägen wie Kinder- und Zeitzuschlägen und Beiträgen zur zusätzlichen Altersversorgung

TVöD Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, zzgl. einer Jahressonderzahlung von derzeit 82 Prozent und ggfs. einer Pflegezulage

AWO NRW Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Nordrhein-Westfalen, zzgl. einer Jahressonderzahlung von 90 Prozent und ggfs. einer Pflegezulage

Mediangehalt mittleres Einkommen von Altenpflegefachkräften in Vollzeitbeschäftigung, unabhängig von Träger, Berufserfahrung etc. (IAB - Daten von 2013)

Quelle: Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) - Stand: April 2017

stiftung gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Württemberg (AVR-Wü), in der Samariter GmbH die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD). Beide Tarifwerke werden auf dem „Dritten Weg“ unter paritätischer Beteiligung der Mitarbeiterseite ausgehandelt.

Die Entgelte in den AVR-Wü – sie entsprechen dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – bzw. in den AVR DD sind im Branchenvergleich hoch. Die Mitarbeiter/-innen der Samariterstiftung verdienen daher in der Regel überdurchschnittlich gut, wie der Vergleich für Altenpflege-Fachkräfte (siehe Grafik oben) zeigt.

Die Inhalte der Tarifwerke sowie die Entgelttabellen werden den Mitarbeitern/-innen über das Intranet zur Verfügung gestellt. Zusätzliche Sozialleistungen wie die betriebliche Altersvorsorge oder vermögenswirksame Leistungen werden ebenfalls aufgrund tariflicher Bestimmungen gewährt.

Die Personalplanung für die Hauptverwaltung wird jährlich mit den Abteilungs- und Referatsleitungen gemeinsam vorgenommen. Die Samariterstiftung bildet neben einer Vielzahl von Pflegefachkräften und Heilerziehungspflegern/-innen auch Kauffrauen und -männer für Büromanagement, Hauswirtschaftler/-innen sowie Industriemechaniker/-innen (in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen vor Ort) aus. Zudem gibt es die Möglichkeit zum dualen Studium in den Bereichen Soziale Arbeit, Sozialwirtschaft und Sozialmanagement. Im Berichtsjahr waren 274 Auszubildende und Studierende in der Samariterstiftung beschäftigt. Die interne (Weiter-)Entwicklung von Führungskräften wird durch die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme SMILE und SMILE Basic der Samariterstiftung unterstützt und gefördert.

In den Tätigkeitsfeldern Alltagsbegleitung, in der zusätzlichen Betreuung nach § 43b SGB XI und einigen Bereichen der Hauswirtschaft

bietet die Samariterstiftung auch Menschen ohne Berufsausbildung feste sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. In der Alltagsbegleitung und der zusätzlichen Betreuung werden hierfür entsprechende Qualifizierungskurse angeboten.

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

C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)

Sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe ist Schichtarbeit ebenso unausweichlich wie Nacht- und Wochenenddienste. Die Samariterstiftung arbeitet derzeit an einer Softwarelösung zur Rahmendienstplanung, so dass die Mitarbeiter/-innen einen möglichst verlässlichen Dienstplan haben. Hierbei werden gemeinsam mit den Mitarbeitern/-innen eine wiederkehrende Schichtfolge, die sich in der Regel alle acht Wochen wiederholt, sowie verbindliche Vertretungsdienste vereinbart (wer vertritt wen bzw. springt bei unerwarteten Ausfällen ein). Die Mitarbeiter/-innen können ihre freien Zeiten also besser planen, während sich für den Dienstplaner das Ausfallmanagement reduziert und die Soll-Ist-Besetzung besser eingehalten werden kann. Die Rahmendienstplanung ist bereits in zwei Einrichtungen erfolgreich umgesetzt. Zudem achtet die Samariterstiftung darauf, dass Dienstpläne rechtzeitig der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorgelegt und spätestens zur Monatsmitte des Vormonats den Mitarbeitern/-innen vorgelegt werden. Die verlässliche Dienstplangestaltung durch Jahresrahmendienstpläne ist ein zentraler Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Mitarbeitergesundheit. Die Stiftung investiert hier kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Systems.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit besteht in allen Bereichen. Hier werden vor Ort flexible Lösungen gesucht, die den Mitarbeiter/-innen passgenaue Deputate

ermöglichen. Homeoffice ist auf Grund der Hürden durch die datenschutzrechtlichen Vorgaben nur in begründeten Einzelfällen und nach Genehmigung durch den Vorstand möglich. Bei persönlichen sozialen Dienstleistungen wie der Pflege und Betreuung in stationären Einrichtungen scheidet Homeoffice von vornherein aus.

Allen Mitarbeitern/-innen stehen nach Tarif pro Jahr fünf Tage Sonderurlaub für Fortbildungen zur Verfügung, die selbst gewählt werden können und lediglich einen Bezug zum Berufsfeld aufweisen müssen, außerdem übernimmt der Arbeitgeber pro Jahr bis zu 300 Euro der dabei entstehenden Kosten (Sonderregelung ZRW 2 der AVR-Wü). Der ZRW-2-Anspruch kann auch zur Gesundheitsvorsorge oder Burn-out-Prävention eingesetzt werden. Dies ist mit den Mitarbeitervertretungen in einer Dienstvereinbarung geregelt und im Einzelfall mit der zuständigen Führungskraft abzusprechen. Für die Gesundheitsvorsorge gibt es eine eigene Rubrik im Fortbildungsprogramm der Stiftung; es können jedoch auch externe Kurse oder Angebote in Anspruch genommen werden.

An den Gesundheitsangeboten der Samariterstiftung haben im Berichtsjahr insgesamt 97 Mitarbeiter/-innen teilgenommen, davon 10 Männer und 87 Frauen:

- 2 Personen an der 5-tägigen Rüstwoche „Eigene Kraftquellen entdecken“
- 11 Personen an dem 3-tägigen Angebot „Ich tu’ mir gut!“
- 5 Personen an der 3-tägigen Fortbildung „Mit Bewegung und Entspannung zu mehr Gesundheit und Lebensfreude“
- 11 Personen an der 3-tägigen Fortbildung „Mit Musik zu mehr Kreativität und Lebensenergie“
- 18 Personen an den 3 „Rücken-Tagen zur Rücken-Stärkung“
- 9 Personen an dem 2-tägigen Angebot „Raus aus dem Alltag – rein in die Wohlfühltag“
- 13 Personen an dem 2-tägigen Seminar „Älter werden – beruflich am Ball bleiben“
- 8 Personen an der 1-tägigen Fortbildung „Aktivierung und Beteiligung im Alltag ermöglichen“

- 6 Personen am „Tag zum Atemholen“ und
- 14 Personen an dem 1-tägigen Angebot „Zeit für mich: Einstimmung auf die Adventszeit“.

Zudem fanden zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, zum rückschonenden Arbeiten und zur Kinästhetik dezentral in den Häusern und Einrichtungen statt. Darüber liegen aktuell keine Statistiken vor.

Generell ist für die Koordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements ein Mitarbeiter der Stiftung seit dem Jahr 2016 mit 25 % freigestellt. Er fungiert als zentraler Ansprechpartner, Multiplikator und Koordinator. Gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich einmal im Quartal trifft, werden derzeit unter Mitarbeit der Gesamtmitarbeitervertretungen (die feste Sitze im ASA haben) Standards für das betriebliche Gesundheitsmanagement erarbeitet.

In allen Bereichen gibt es jährlich Unterweisungen, die anhand einer Unterweisungsmatrix erfolgen und entsprechend dokumentiert werden. Hier werden Themen wie Erste Hilfe, Brandschutzübungen, Ergonomie am Arbeitsplatz und andere behandelt. Zudem gibt es seit 2016 Schulungsvideos zur Arbeitssicherheit und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, die im Intranet für alle Mitarbeiter/-innen zugänglich sind.

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

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. mit kurzen Wegen) zu bauen. Zudem werden vor Ort Fortbildungen zur kinästhetischen Arbeitsweise kostenlos angeboten.

Weiterführende gesundheitsfördernde Maßnahmen initiieren und realisieren die Einrichtungen selbst: Die Behindertenhilfe Ostalb etwa bietet ihren Mitarbeitern/-innen reduzierte Mitgliedsbeiträge in kooperierenden Fitnessstudios an, während andere Einrichtungen kostenlose Massagesessel für die Pausen zur Verfügung stellen oder ihre Mitarbeiter/-innen mit Gutscheinen fürs Thermalbad verwöhnen. Bei Büroarbeitsplätzen werden benötigte Hilfsmittel auf begründeten Antrag generell gewährt. Grundsätzlich steht die Samariterstiftung dem Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen als wesentlichem Moment der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung sehr positiv gegenüber und beschäftigt sich derzeit mit der Erarbeitung von stiftungsweiten Standards (vgl. C 1.3).

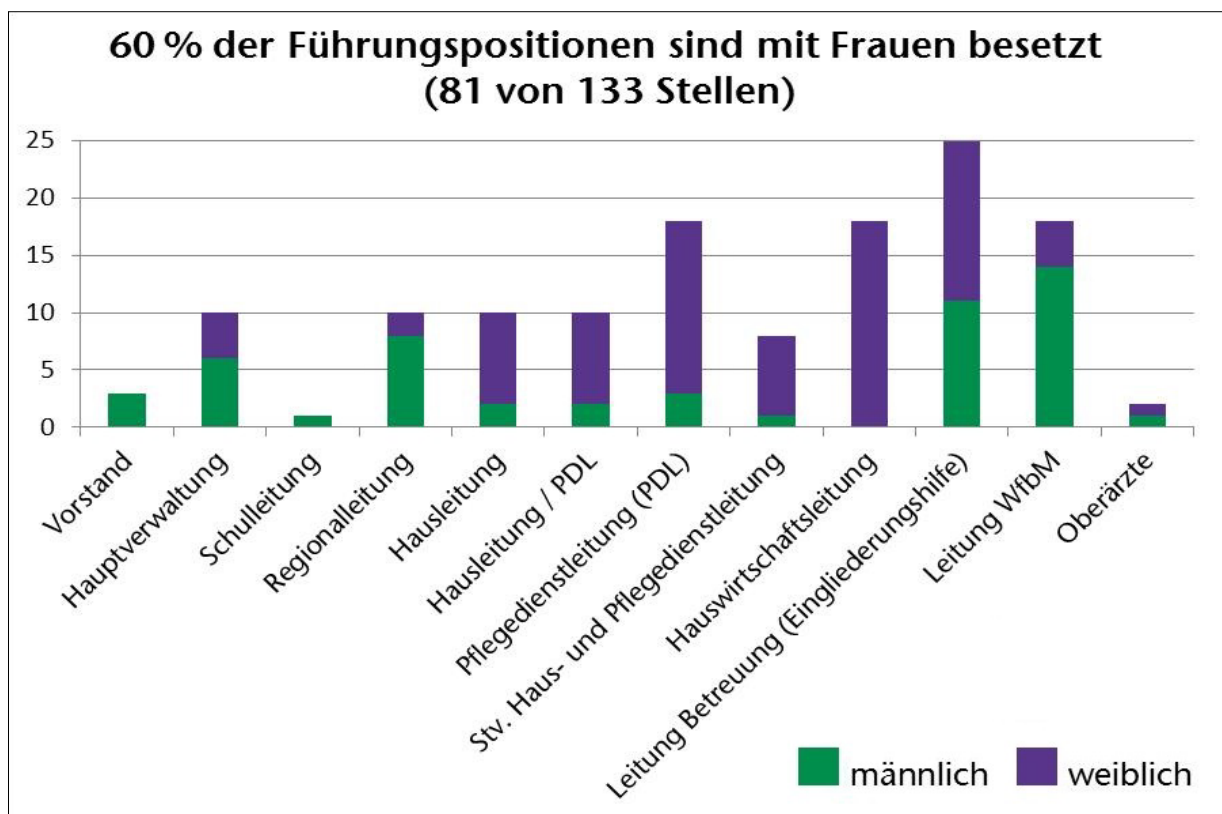
C1.4 Gleichstellung und Diversität

(Relevanz: mittel)

Die Samariterstiftung verpflichtet sich aus ihrem christlich-biblischem Selbstverständnis heraus zur Gleichbehandlung aller Menschen als Ebenbild Gottes. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist für sie selbstverständlich und eines ihrer Hauptziele in der Eingliederungshilfe. So sind die Mitarbeiter/-innen der Tochterfirma INTEG für verschiedene Branchen der Industrie tätig oder in den eigenen Einrichtungen der Samariterstiftung beschäftigt. Einsatzbereiche sind u. a. die Samocca-Cafés, die Schulmensa in Bopfingen (Ostalbkreis), der Handwerkerservice Behindertenhilfe Ostalb oder Reinigungstätigkeiten in der Hauptverwaltung in Nürtingen und der Werkstatt am Neckar (WfbM) in Wendlingen. Die gesetzlichen Vorgaben werden durchgehend übererfüllt.

Der Beschäftigungsanteil von Frauen in der Samariterstiftung beträgt insgesamt rund 80 %. Durch die Anwendung der Tarifwerke gibt es bei gleich eingruppierten Tätigkeiten keine Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen.

Auch die Beschäftigungsquote von Frauen in leitenden Funktionen ist vorbildlich: Zum 20. Juni 2016 waren rund 60 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Durch altersbedingte Veränderungen auf der Ebene

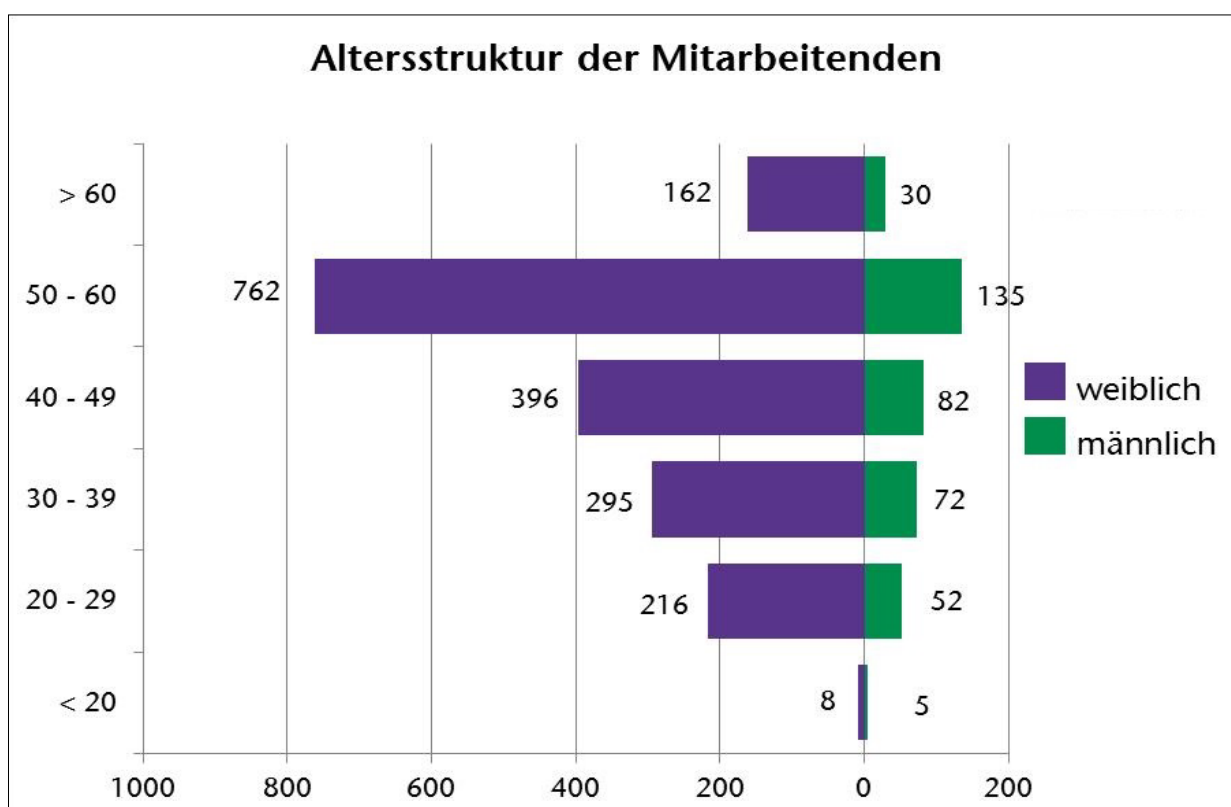


der Regionalleitungen wird sich der Frauenanteil hier 2017 nochmals erhöhen.

Der Stiftungsrat besteht derzeit aus 13 Männern und drei Frauen. Auch dieses Verhältnis wird sich durch die Neuwahlen 2017

voraussichtlich in Richtung einer höheren Frauenquote verändern.

Im Betrachtungszeitraum lag der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter/-innen bei 46,3 Jahren.



Allen Mitarbeitern/-innen steht die Inanspruchnahme der Elternzeit offen, hierdurch entstehen keinerlei Nachteile für das Arbeitsverhältnis. Während der Familienphase bemüht sich die Samariterstiftung, den Kontakt zu den Mitarbeitern/-innen zu halten, sei es durch Einladungen zur Weihnachtsfeier oder zum Betriebsausflug. Ebenso etabliert ist ein regelmäßiger Wiedereinsteigerkurs für Pflegefachkräfte nach einer längeren Familienphase.

In Bezug auf die Diversität ist weiterhin hervorzuheben, dass die Samariterstiftung in den verschiedensten Positionen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt: So sind viele Stellen für das freiwillige soziale Jahr (FSJ) mit Menschen aus dem Ausland (z. B. Kaukasus, Südamerika oder Afrika) besetzt. Zudem gibt es in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Württemberg Programme zur Anwerbung von Fachkräften bzw. Auszubildenden aus dem Ausland, z. B. dem Kosovo. Zu guter Letzt konnten in Zusammenarbeit mit den Welcome-Centern auch Asylbewerber/-innen als Auszubildende in der Altenpflege gewonnen werden. Neben der Organisation von Sprachkursen und der Unterstützung bei Behördengängen oder der Wohnungssuche

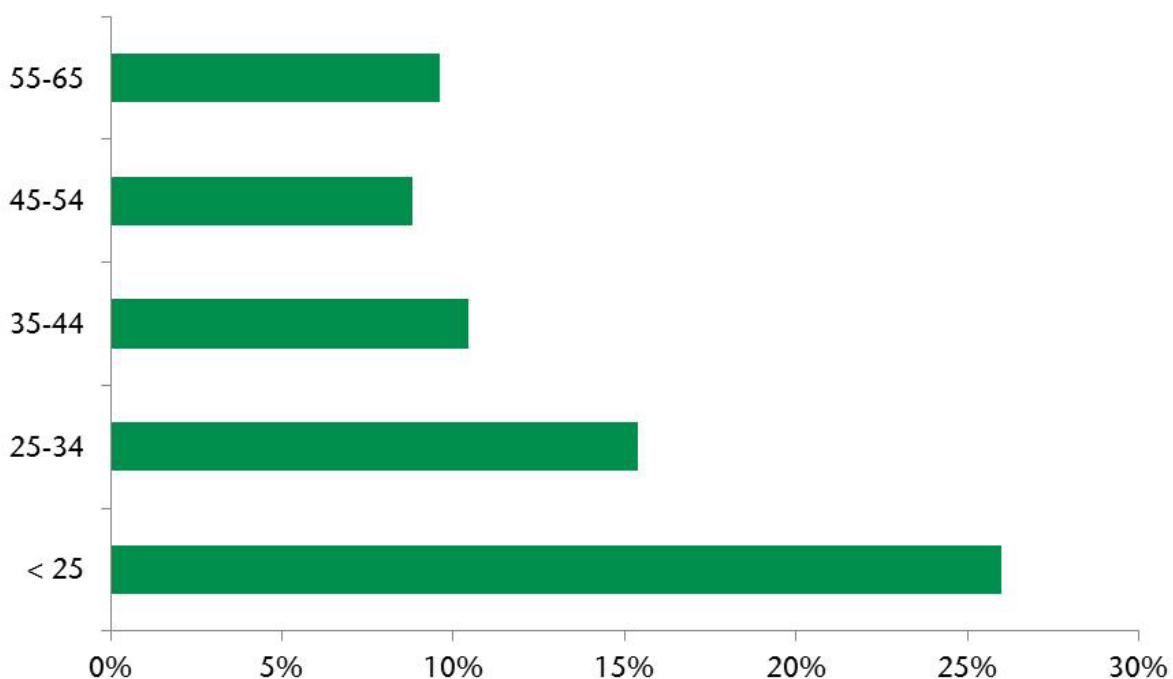
organisiert die Samariterstiftung unterschiedliche Aktionen zum Kennenlernen und zur Integration in die neue Wahlheimat (vgl. E 2.1).

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

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

Die Fluktuation in der Samariterstiftung lag im Berichtsjahr bei durchschnittlich 8%. Entsprechend dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft lag der Anteil der Austritte von Frauen bei 81 %. Die absolute Anzahl an Austritten war über die Altersstufen hinweg ausgeglichen, im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter/-innen wies die Gruppe der unter 25-Jährigen die höchste Fluktuationsquote (26 %) auf. Erfreulicherweise ist die Intensität der Bindung an die Samariterstiftung bereits bei den Mitarbeiter/-innen ab 25 Jahren sehr stabil.

Prozentualer Anteil der Austritte nach Altersgruppen



C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz: hoch)

Die Samariterstiftung ist bei der regelmäßigen Arbeitszeit an die Tarifwerke gebunden, die für eine Vollzeitstelle durchschnittlich 39 Stunden pro Woche vorgeben. Generell liegt die Wochenarbeitszeit in der Samariterstiftung aufgrund der sehr hohen Anzahl Teilzeitkräfte (72,7 % der Mitarbeiter/-innen arbeiten in Teilzeit mit durchschnittlich 60 %) im Durchschnitt bei 27,7 Stunden.

Auch bei der Gestaltung der Arbeitszeit besteht in der Alten- und Behindertenhilfe nur sehr bedingt Einfluss, da geregelte Schichtarbeitspläne unumgänglich sind. Die genaue Arbeitszeit wird über den Dienstplan rechtzeitig im Voraus bekannt gegeben und erfasst. Gegebenenfalls geleistete Überstunden werden vom Vorgesetzten angeordnet bzw. genehmigt und im Dienstplanprogramm verbucht. Die Dienstzeiten sind vorgegeben und transparent. Abweichungen von gesetzlichen Vorgaben (z. B. Pausen, Ruhezeiten) werden vom Dienstplanungsprogramm erkannt und gekennzeichnet. Die Samariterstiftung arbeitet derzeit an einer Softwarelösung zur „verlässlichen Dienstplanung“, um eine möglichst hohe Planungssicherheit für die Mitarbeiter/-innen zu gewährleisten (vgl. C1.3).

In der Hauptverwaltung erfolgt die Zeiterfassung über eine Stempeluhr. Die Bestimmungen über die Kernarbeits- und Gleitzeit wurden mit der Mitarbeitervertretung ausgehandelt, in einer Dienstvereinbarung festgelegt und sind ebenfalls transparent. Geleistete Mehrarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen, in Ausnahmefällen auch vergütet.

Stiftungsweit lag die durchschnittliche Zahl an Überstunden zum 31. Dezember 2016 bei 47,9 Stunden pro Vollzeitstelle.

Auf den oberen Leitungsebenen sind die Überstunden mit dem Gehalt abgegolten.

C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)

In der Samariterstiftung haben alle Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Derzeit liegt die Teilzeitquote bei 72,7 %. Die Zahl der Teilzeit-Mitarbeitenden stieg im Berichtsjahr um 48.

Bedingt durch den Fachkräftmangel war die Samariterstiftung in den vergangenen Jahren gezwungen, fehlendes Personal über Zeitarbeitsfirmen abzudecken, um rechtliche und vertragliche Verpflichtungen und Vorschriften für die qualitative und quantitative Personalbesetzung erfüllen zu können. 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 Vollzeit-äquivalent Zeitarbeit ca. 30 % **über** den Kosten für eine Festanstellung.

Wegen der hohen Kosten für Zeitarbeitsfirmen sowie der zudem häufig mangelnden Qualität der von dort kommenden Arbeitskräfte wird nur äußerst ungern auf dieses Instrument zurückgegriffen. Ein Konzept für den Aufbau eines internen Unterstützungssystems, über das personelle Engpässe in den verschiedenen Häusern kurzfristig abgedeckt werden können, wurde erarbeitet. Die Umsetzung hat bereits begonnen.

C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)

Wie unter C2 beschrieben, arbeitet die Samariterstiftung derzeit an einer möglichst verlässlichen Dienstplanung für den Schichtbetrieb in den Häusern. Die Mitarbeiter/-innen in der Hauptverwaltung können ihre Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeit selbst gestalten, der Abbau von Mehrarbeitsstunden ist auch durch

ganze freie Tage möglich. Die Führungsebene in der Samariterstiftung ist in ihrer Arbeitszeitgestaltung frei.

Seitens des Vorstands wurde bereits die Einführung von Langzeitarbeitskonten angedacht, allerdings konnte mit der Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) noch keine einvernehmliche Lösung zum Vorgehen gefunden werden.

Elternzeitmonate sind auch für männliche Mitarbeiter in Führungspositionen möglich. Sabbatmonate sind individuell zu verhandeln, jedoch generell möglich.

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

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin (1 Arbeitstag)
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils (2 Arbeitstage)
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort (1 Arbeitstag)
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum (1 Arbeitstag)
- schwere Erkrankung einer/eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen (1 Arbeitstag im Kalenderjahr), eines Kindes unter 12 Jahren (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr) oder einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung eines Kindes bis zum 8. Lebensjahr selbst übernehmen muss (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr).
- Ärztliche Untersuchung oder Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

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

- Taufe eines Kindes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters
- kirchliche Eheschließung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters
- Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

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

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

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ liegt dem Vorstand sehr am Herzen, ein entsprechendes Konzept hierfür soll erarbeitet werden. Im Jahr 2017 wird das „Audit Beruf und Familie“ stiftungsweit durchgeführt, um konkrete Handlungsempfehlungen zu erhalten und zeitnah umzusetzen.

Zu den Themen „Seelische und körperliche Gesundheit“ gibt es zahlreiche Fortbildungen, ebenso zum Selbstmanagement.

C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter/-innen

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)

In nahezu allen Einrichtungen haben die Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, dasselbe Mittagessen wie die Bewohner/-innen bzw. die Betreuten zu bestellen. Hierbei wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben auf eine ausgewogene Ernährung mit Vollwertkost geachtet und stets auch ein vegetarisches Gericht zur Auswahl angeboten.

Die Mitarbeiter/-innen der Hauptverwaltung in Nürtingen können am Mittagstisch im benachbarten Dr.-Vöhringer-Heim teilnehmen. Angeboten werden als Buffet je zwei Hauptspeisen (davon eine vegetarisch), ein umfangreiches Salatbuffet sowie ein Nachtisch (optional auch frisches Obst) und Mineralwasser.

Zudem können die Mitarbeiter/-innen ihr eigenes Essen mitbringen.

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

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

Die Samariterstiftung nimmt keinen Einfluss auf die Art und Weise der Zurücklegung des Arbeitswegs, sodass darüber auch keine Daten zur Verfügung stehen.

In den Einrichtungen sind in der Regel Umkleide- und Duschmöglichkeiten vorhanden, die die fahrradfahrenden Mitarbeiter/-innen nutzen können. Die Hauptverwaltung wurde diesbezüglich bereits vor einigen Jahren entsprechend nachgerüstet.

Konkrete Anreize für ein umweltbewusstes Mobilitätsverhalten setzt die Samariterstiftung nicht. Auf eigene Initiative der Mitarbeiter/-innen gibt es dennoch einige privat organisierte Fahrgemeinschaften. Da durch die dezentrale Organisation viele Mitarbeiter/-innen in den Häusern und Einrichtungen in unmittelbarer Nähe wohnen, gibt es auch sehr viele Fußgänger/-innen und Fahrradfahrer/-innen.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)

Der achtsame Umgang mit der Schöpfung und eine ökologische Handlungsweise sind im Leitbild der Samariterstiftung verankert. Erste Schritte wie konsequente Mülltrennung und die Verwendung von Recycling-Toilettenpapier und -Papiertüchern sind bereits an allen Standorten getan. Vermehrt werden auch Recycling (Brief-)Papier und -umschläge verwendet. Die Anschaffungen in der Samariterstiftung, inklusive der Dienstfahrzeuge, erfolgen nach dem Wirtschaftlichkeitsprinzip, Prestigegüter sind damit ausgeschlossen.

Im Sinne einer ökologisch nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens wird bei langfristigen Investitionen, vor allem bei Neubauten, zwischen Wirtschaftlichkeit und ökologischer Nachhaltigkeit abgewogen.

C4 Gerechte Verteilung des Einkommens

C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung (Relevanz: hoch)

Unter Berücksichtigung des Vorstands beträgt die maximale Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen 1: 4,5.

C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)

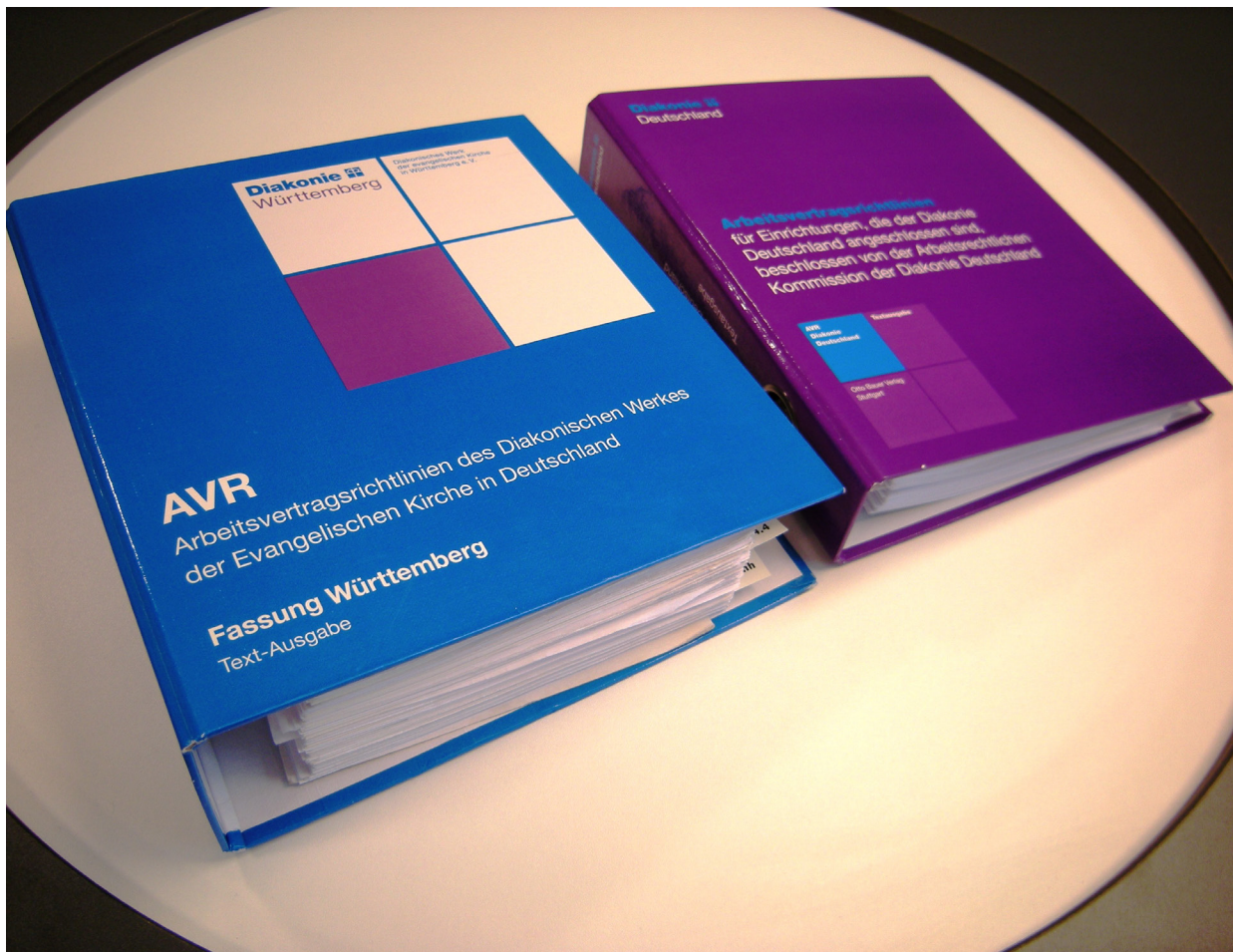
Der in der Gemeinwohl-Matrix aufgeführte Richtwert von 1330 Euro netto wird eingehalten, sodass die Einkommen in der Samariterstiftung nach Definition der Gemeinwohlökonomie als auskömmlich bezeichnet werden können. Gesamtgesellschaftlich gesehen wird die Vergütung vor allem in der Pflege jedoch als verbesserungswürdig wahrgenommen. Gemeinsam mit den Mitarbeitervertretungen macht sich die Samariterstiftung daher verbandlich und politisch für eine Aufwertung des Pflegeberufs stark. Der Mindestlohn in der Pflege liegt 2016 bei 9,75 Euro pro Stunde

(alte Bundesländer). Dieser gilt auch für Betreuer/-innen demenzkranker Menschen, für Alltagsbegleiter/-innen und Assistenzkräfte. In der Samariterstiftung liegt die niedrigste Entgeltgruppe (EG 2 AVR-Wü) deutlich über dem Mindestlohn.

Für Mitarbeiter/-innen im freiwilligen sozialen Jahr, in Ausbildung oder aus dem Ausland versucht die Samariterstiftung durch die Bereitstellung von kostengünstigem Wohnraum Entlastung zu schaffen.

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

Dazu wird auf die Ausführungen unter C 1.2 (Faire Beschäftigung und Entgeltpolitik) verwiesen. Die angewandten Tarife gelten stiftungsweit an allen Standorten. Ein auskömmliches Einkommen ist sichergestellt (vgl. C 4.2), eine ortsgebundene Zulage z. B. in Großstädten gibt es jedoch nicht.



C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz

C5.1 Grad der Transparenz

(Relevanz: niedrig)

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

Auf strategischer Ebene ist der Stiftungsrat das oberste Aufsichtsgremium. Die Protokolle sind, ebenso wie die des Vorstands, vertraulich. Generell berichtet der Vorstand an den Stiftungsrat; Stiftungsrat und Vorstand gemeinsam berichten mindestens einmal jährlich an die Stiftungsversammlung, die – die drei Vorstandsmitglieder nicht mitgezählt – zu 50 % aus Vertretern/-innen der Mitarbeiterschaft besteht.

Der Jahresabschluss wird dem Stiftungsrat vollständig zur Verfügung gestellt, die Stiftungsversammlung sowie die Regional-, Abteilungs- und Referatsleitungen erhalten wesentliche Auszüge daraus. Dies gilt auch für die Wirtschaftsausschüsse der Gesamtmitarbeitervertretungen. Mögliche Gewinne/Überschüsse werden – der Gemeinnützigkeit entsprechend – zur Erfüllung des Stiftungszwecks eingesetzt oder in zweckgebundene Rücklagen überführt. Eine Ausschüttung ist ausgeschlossen.

Das höchste operative Entscheidungsgremium ist der Vorstand. Alle Mitarbeiter/-innen haben die Möglichkeit, über ein entsprechendes Formular und nach Absprache mit den Vorgesetzten Themen dort zu platzieren, zu denen sie eine schriftliche Rückmeldung erhalten. Im Berichtsjahr gab es sieben Anträge, von denen sechs bewilligt wurden.

Bei kurzfristigen Anliegen haben die Mitarbeiter/-innen jederzeit die Möglichkeit, direkt mit Ihren Vorgesetzten Rücksprache zu halten, ein direkter Austausch ist erwünscht.

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

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

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 Mitarbeitervertretungen bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Kündigungen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG).

Führungsgrundsätze

- 1 Denke zuerst an deine Kunden.
- 2 Gewinne die Richtigen für uns. Mache deine Mitarbeitenden fit für den Erfolg.
- 3 Schaffe Vertrauen. Gehe achtsam und respektvoll mit Anderen und dir selbst um.
- 4 Entdecke die Chance in einer Krise und nutze ihre Kraft.
- 5 Stoße Veränderungen an. Sorge für eine gemeinsame und konsequente Umsetzung.

Führungsgrundsätze

- 6 Sorge dafür, dass die Handlungs- und Entscheidungsräume deiner Mitarbeitenden bekannt und eindeutig sind.
- 7 Sprich Klartext und benenne Probleme. Sorge für Lösungen.
- 8 Entscheide zeitnah, klar und kommuniziere deine Entscheidungen.
- 9 Führe mit Zielen.
- 10 Handle diakonisch und wirtschaftlich.

C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)

Die für die Samariterstiftung bindenden Arbeitsvertragsrichtlinien sehen eine Wahl von Führungskräften nicht vor. Der Vorstand wird vom höchsten Gremium, dem Stiftungsrat, bestellt. Führungskräfte werden mit Hilfe von Kompetenzprofilen und der Beurteilung durch Vorgesetzte ausgewählt. Die internen Führungskräfte-Entwicklungsprogramme dienen der Qualifikation und der Reflexion. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen wird großer Wert auf das Führungsverhalten gelegt. Entsprechende Fortbildungen werden hier vereinbart. Außerdem bilden die Führungsgrundsätze der Samariterstiftung einen verbindlichen und verifizierbaren Rahmen, innerhalb dessen Führungshandeln geschieht. Die Führungsgrundsätze sind in einem gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften entstanden und wurden von diesen verbindlich verabschiedet. Sie sind allen Mitarbeitenden bekannt und können von diesen eingefordert werden. Zudem sind die Führungsgrundsätze mit Erläuterung auf der Homepage veröffentlicht (www.samariterstiftung.de/samariterstiftung/grundsaeetze/fuehrungsgrundsaeetze/).

C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)

Auf die Ausführungen unter C 5.1 wird verwiesen. Die betrieblichen Interessen der Mitarbeiter/-innen werden durch die von ihnen gewählte Mitarbeitervertretung (MAV) vertreten. Gemäß dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) wählt jede Dienststelle, die mehr als

fünf Mitarbeitende hat, ihre eigene MAV. Diese wiederum wählen aus ihren Reihen je eine/-n Vertreter/-in für die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV). Die Vorsitzenden der GMAV treffen sich quartalsweise zu Gesprächen mit dem Vorstand der Samariterstiftung. Regelmäßige Themen hierbei sind Informationen zum wirtschaftlichen Stand, wesentliche Veränderungen, Personalthemen und von der GMAV vorgebrachte Themen. In der Vergangenheit wurden beispielsweise Vorschläge für die Standards von Neubauten eingebracht. Diese werden, wo es möglich ist (z. B. breitere Aufzüge für Pflegebetten), inzwischen umgesetzt.

In den einzelnen Dienststellen finden ebenfalls regelmäßige Treffen der örtlichen Mitarbeitervertretung mit der verantwortlichen Leitungskraft statt.

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

C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeiter/-innen (Relevanz: mittel)

In der Rechtsform der kirchlichen Stiftung bürgerlichen Rechts ist Eigentum für Privatpersonen nicht möglich. Das Vermögen der Stiftung darf ausschließlich für die Erfüllung des Stiftungszweckes eingesetzt werden, Ausschüttungen sind generell nicht möglich.

D1 Ethisches Verkaufen

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing und Verkauf) (Relevanz: hoch)

Die Kundenbeziehung in der Samariterstiftung entspricht der klassischen sozialwirtschaftlichen Dreiecksbeziehung zwischen

- Leistungs- bzw. Kostenträger (Pflegekasse, Landkreis und/oder überörtlicher Sozialhilfeträger, die das Angebot größtenteils bezahlen),
- Leistungsnehmer/-innen („Kunden/-innen“, die die Angebote der Altenhilfe, Pflege und Eingliederungshilfe nutzen) und
- Leistungserbringer (Samariterstiftung).

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

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

Bezogen auf den/die Leistungsnehmer/-in als Kunde bzw. Kundin basieren die Werte im Umgang mit den der Stiftung anvertrauten Menschen auf dem christlich-biblichen Menschenbild. Im Leitbild wurde dieser Grundwert als Orientierung für die Alltagsarbeit gemeinsam mit den Mitarbeitern/-innen konkretisiert. Generell steht der Mensch in seiner Einzigartigkeit, seiner besonderen Lebenssituation und seinem Hilfebedarf im Mittelpunkt des Handelns. Leistungen werden nur im Einvernehmen mit dem Leistungsnehmer erbracht und diesem niemals ohne Bedarf „verkauft“. Dies wird zudem durch die bereits erwähnten Leistungs- oder Kostenträger sichergestellt, welche die Angebote der Samariterstiftung nur im Bedarfsfall finanzieren und entsprechende Kontrollinstanzen (z. B. Prüfungen durch den Medizinischen Dienst der Kranken-

versicherung (MDK) und die Heimaufsichten) eingerichtet haben. Auch die Beziehung zu den Kosten- und Leistungsträgern und die Zusammenarbeit mit diesen basiert auf Ehrlichkeit, Fairness und einer hohen Transparenz. Nach innen wie nach außen setzt die Samariterstiftung auf eine Kultur des Vertrauens.

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 Kunden/-innen gearbeitet, wobei Leistung und Preis entsprechend pro Auftrag vereinbart werden. Eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung ist dabei die Grundlage für eine erfolgreiche langfristige Zusammenarbeit. Die Samariterstiftung arbeitet seit vielen Jahren mit namhaften Firmen wie Kärcher oder Herlitz zusammen.

Darüber hinaus produziert die Samariterstiftung in ihren Werkstätten auch Eigenprodukte unter dem Namen „Naseweiss“ (Holzspielzeuge), „Luno“ (Leit- und Orientierungssysteme), „Samocca“ (Kaffeerösterei, Café-Deli) sowie „Schmatz“ (Schokoladenriegel), die im klassischen Sinn an Endkunden/-innen vertrieben werden. Der Vertrieb ist hierbei jedoch Mittel zum Zweck; im Vordergrund steht die sinnvolle Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ein klassischer Vertrieb mit dem Ziel der Gewinnmaximierung auf Kosten der Verbraucher existiert nicht.



D1.2 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden/-innen (Relevanz: niedrig)

Im Bereich der Altenhilfe und Pflege sind die Kosten und Leistungen der von der Samariterstiftung erbrachten Dienstleistungen vollständig transparent: Die Kalkulation der Preise erfolgt auf Basis der Ist-Kosten unter Einbeziehung der erwarteten Preissteigerungen (z. B. durch Tarifierhöhungen und Inflation).

Diese Kalkulation wird der Entgeltverhandlung mit den Kostenträgern (Pflegekassen und Sozialhilfeträger) zugrunde gelegt. Auf Nachfrage der Kostenträger werden zu allen Daten Nachweise erbracht und Einblick in die Unterlagen gewährt. Wo der Betroffene selbst einen Eigenanteil zu leisten hat, sind die Preislisten im Internet veröffentlicht.

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

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

In der Eingliederungshilfe werden die Kosten der Betreuung mit dem Kostenträger (Landkreis) verhandelt. Die Maßnahmenpauschale wird vom Landkreis getragen, die Investitionskosten sowie die Grundpauschale (für Unterkunft und Verpflegung) sind vom Betroffenen selbst zu bezahlen, werden aber aufgrund der persönlichen Vermögenslage fast bei allen Be-

troffenen vom Sozialhilfeträger übernommen. Abgerechnet wird direkt mit den Leistungs- und Kostenträgern (Landkreis), die Betroffenen (bzw. deren Bevollmächtigte und Betreuer) 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 die Verpflichtung zur transparenten Darstellung gewährleistet. Generell gibt es nach Auffassung der Samariterstiftung in der Dienstleistung für Menschen keine Kunden/-innen, die aus ethischen oder religiösen Gründen ihre Angebote nicht nutzen können. Das diakonische Handeln der Samariterstiftung ist geprägt durch das christlich-biblische Menschenbild, wonach jeder Mensch eine von Gott geschaffene, einzigartige und geliebte Persönlichkeit ist. Als Ebenbild Gottes hat jeder Mensch seine unverlierbare Würde, seine Freiheit und seine Verantwortung. Der Ausschluss von einer Dienstleistung hängt also nicht von ethischen Kriterien ab. Geschehen kann dies jedoch im Einzelfall aus inhaltlichen Gründen, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen für eine angemessene Versorgung nicht gewährleistet werden können.

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

D1.3 Umfang der Kunden/-innen-Mitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/Marktforschung (Relevanz: mittel)

Generell haben alle betreuten Menschen in der Samariterstiftung einen direkten Einfluss auf die von ihr erbrachten Leistungen. Häufig geht es um die für persönliche soziale Dienstleistungen typischen „Co-Produktionen“. Mit den Betroffenen bzw. mit deren Angehörigen oder gesetzlichen Vertretern wird jeweils abgestimmt, welche Unterstützungsmaßnahmen



gewünscht werden. In der stationären Altenhilfe ist die Biografiearbeit ein wesentlicher Bestandteil der Konzeption. Im Aufnahmeprozess werden persönlichen Vorlieben und Vorbehalte der Pflegebedürftigen erhoben und relevante biographische Themen angesprochen. Auf dieser Basis werden dann individuelle Maßnahmen geplant und umgesetzt.

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

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

Im stationären Bereich der Altenhilfe gibt es ebenfalls einen Heimbeirat, der im Einzelfall in die Entwicklung von Konzepten

bzw. bei deren Umsetzung mit einbezogen wird und als Bindeglied zwischen Bewohnern/-innen und Leitung fungiert. Grundsätzlich leitend für die Arbeit der Samariterstiftung sind die Prinzipien der Selbstbestimmung und der Menschenwürde.

Die existierenden Dienstleistungen sind in der Sozialwirtschaft weitestgehend gesetzlich vorgegeben. Die Betroffenen selbst sind bei der Entwicklung auf politischer Ebene durch entsprechende Verbände und Vertreter einbezogen (z. B. durch die Deutsche Alzheimer-Gesellschaft, Landesseniorenrat, Patientenbeauftragte, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. usw.). Auch die Wohlfahrtsverbände selbst als Leistungserbringer setzen sich auf politischer Ebene für eine inhaltliche Entwicklung im Sinne der Betroffenen ein. Durch die tägliche Arbeit sind sie bestens vertraut mit den Bedürfnissen der Betroffenen sowie den gesetzlichen Rahmenbedingungen und erkennen daher die Notwendigkeiten für Weiterentwicklung mit als erste.

D1.4 Service-Management

(Relevanz: mittel)

Eine hohe fachliche und beziehungsorientierte menschliche Qualität der Dienstleistungen ist das oberste Ziel in der täglichen Arbeit der Samariterstiftung. Individuelle Wünsche werden wo möglich berücksichtigt. Beispielsweise versucht die Samariterstiftung Sonderwünsche beim Essen zu berücksichtigen. Auch bei der Freizeitgestaltung wird auf ein möglichst vielseitiges Angebot geachtet, sodass möglichst alle Interesse abgedeckt sind: Neben sportlicher Aktivität (alternativ Sitzgymnastik oder -tanz) gibt es musikalische Veranstaltungen, Bastel- und Spielangebote, gemeinsame Marktbesuche, (Vor-)lesetreffen, Gottesdienste, Gedächtnistrainings und vieles mehr. In der stationären Altenhilfe kommen die externen Dienstleister/-innen für Frisör-, Maniküre-, Pediküre-, Physiotherapie- und Arzttermine zu den Klienten/-innen in die Häuser.

Mit möglichen Beschwerden können sich die betreuten Menschen jederzeit formlos direkt an die Mitarbeiter/-innen oder Leitungskräfte wenden. Der Umgang mit Beschwerden

ist im Qualitätsmanagement vorgegeben, eine umfassende Bearbeitung und die Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer/-in sowie die Dokumentation sind klar geregelt. Beschwerden von Mitarbeitern/-innen oder auch aus dem Umfeld der Einrichtungen/Dienste (Nachbarn u. ä.) werden auf identische Weise 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 dazuzulernen und sich weiterzuentwickeln. Grundsätzlich sind die Leitungskräfte die ersten und gut erreichbaren Ansprechpartner/-innen für die Betreuten vor Ort. In den Heimverträgen mit den Kunden/-innen wird ausdrücklich auf die Beschwerdestellen hingewiesen. Das Beschwerdemanagement der Samariterstiftung wird regelmäßig durch das Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen (IQD) überprüft. Das IQD als unabhängiges Institut führt im Auftrag der Samariterstiftung auch regelmäßig Befragungen in den Häusern und Diensten durch, um eine Rückmeldung über die Zufriedenheit der betreuten Menschen sowie deren Angehörigen

einzuholen, so dass mögliche Schwachpunkte frühzeitig erkannt und behoben werden können.

Der nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Bereich 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 Frist von maximal vier Wochen zum Monatsende kündigen. Als Dienstleistungsunternehmen in der Daseinsfürsorge setzt die Samariterstiftung auf Vertrauen und ist – nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen konkurrierenden Anbieter – auf ein gutes Empfehlungsmarketing angewiesen. Es ist daher nicht zuletzt auch für das wirtschaftliche Ergebnis ihrer Arbeit unumgänglich, dass die von der Samariterstiftung betreuten Menschen mit den Leistungen zufrieden sind. Es wird eine kontinuierliche, langfristige und auf Vertrauen basierende Kundenbeziehungen angestrebt (vgl. Führungsgrundsatz 1: Denke zuerst an deine Kunden).



D2 Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Offenlegung von Informationen und Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)

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

Die Samariterstiftung ist Mitglied im Diakonischen Werk der evangelischen Kirche e. V. Auf Verbandsebene werden alle relevanten Themen wie z. B. Fachkonzepte und Finanzierungsmöglichkeiten offen 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 Know-hows, die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung neuer quartiersbezogener Angebote in nachhaltiger Qualität sowie die Bündelung von Erfahrung und Perspektive zur Einbringung in den politischen Dialog. Gemeinsam will man nach innovativen Antworten auf die Herausforderungen des demographischen Wandels suchen. Schon seit 2006 beschäftigt sich SONG mit der Zukunft von Pflege, Versorgung und Teilhabe und gibt mit Ansätzen für Sozialraumkonzepte wegweisende Impulse, sei es bei der Entwicklung neuer Wohnformen im Alter oder mit der Idee eines lokalen Bürger-Profi-Technik-Mixes im Wohnumfeld. Ein Ergebnis dieser intensiven Zusammenarbeit ist das vielbeachtete, 2014 vorgelegte Positionspapier „Soziale Zukunft Wohnquartier“. Nähere Informationen zu SONG sind zu finden unter www.netzwerk-song.de/home/

Über innovative Konzepte und Projekte berichtet die Samariterstiftung immer wieder in Fachzeitschriften und auf Fachtagungen. Besuchergruppen von anderen Sozialunternehmen sind häufig in den Häusern oder der Hauptverwaltung zu Gast, um sich vor Ort zu informieren. Auch Delegationen aus dem

Ausland, z. B. aus Korea oder aus China, wurden schon öfters empfangen. In der Regel sind solche Besuche kostenlos. Die Samariterstiftung baut darauf, dass auch andere Träger ihre Türen öffnen und ihre Konzepte teilen. Mit verschiedenen diakonischen Trägern bestehen darüber hinaus gemeinsame Gesellschaften (vgl. Einleitung).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) hat im Jahr 2014 eine bundesweite Studie zur Sozialbilanz (Social Return of Investment – SROI) der Werkstätten erhoben. Hierdurch wurde belegt, dass die Sozialausgaben der öffentlichen Hand keine „versenkten Mittel“ sind, sondern sich als Investition durchaus für den Staat rentieren: 100 Euro investierte Mittel erzeugen eine Wertschöpfung in Höhe von 108 Euro. Berücksichtigt wurden bei dieser Berechnung nicht nur die direkten Rückflüsse an den Staat (z. B. durch Sozialversicherungs-Lohnsteuer und Solidaritätsbeiträge, Umsatz- und Mehrwertsteuer), sondern auch die Einsparungen durch vermiedene Alternativkosten, die z. B. durch eine stationäre oder ambulante Betreuung bzw. durch die Betreuung in der Familie (inkl. Verringerung der Erwerbstätigkeit) entstehen würden. Zudem wurden die direkte und indirekte Beschäftigungswirkung und die damit verbundene Nachfragewirkung in der Region mit einkalkuliert. Werkstätten befähigen also nicht nur Menschen mit Behinderung, aktiver Teil der Gemeinschaft zu sein und volkswirtschaftliche Beiträge zu leisten, sondern sind auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in ihrer Region und darüber hinaus.

Neben Kooperationen im Arbeits- bzw. Werkstattbereich bilden verschiedene Projekte zum Thema soziales Lernen z. B. für Auszubildende oder Führungskräfte aus der Wirtschaft einen weiteren wichtigen Schwerpunkt: Über die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN hat die Samariterstiftung viele enge Kontakte in die Wirtschaft aufgebaut, etwa zur IST Metz GmbH oder der Robert Bosch GmbH. Bereits seit 10 Jahren kommen die Auszubildenden der Albert-Schäffle-Schule in Nürtingen und mehrerer Banken des Landkreises Esslingen für

jeweils 15 Wochen jeden Dienstagnachmittag in ein Pflegeheim der Samariterstiftung bzw. in die Werkstatt am Neckar in Wendlingen und beteiligen sich an verschiedenen Beschäftigungsangeboten. Jede Klasse wird auf einer einführenden Veranstaltung vorbereitet auf den Umgang mit alten, kranken oder chronisch psychisch kranken Menschen. Nach dem Schuljahr wird jedes Jahr zu einer öffentlichen Präsentation der Erfahrungen im sozialen Projekt eingeladen.

Für Führungskräfte wurde ebenfalls ein spezielles Kooperationsprogramm für Firmen entwickelt, das sich „Perspektivwechsel“ nennt und auf die Stärkung sozialer Kompetenzen zielt. Im Rahmen des Projekts haben Führungskräfte die Möglichkeit, durch zeitlich begrenztes bürgerschaftliches Engagement ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln und zu vertiefen. Wesentliche Ziele sind:

- Erhöhung der Führungsqualitäten gegenüber Mitarbeitern/-innen
- Steigerung der Kommunikationsqualität
- Zuwachs an Handlungsalternativen in Konflikt- und Krankheitsfällen
- Differenzierterer und sensiblerer Umgang mit Kunden/-innen

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

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

Insgesamt zielt der Stiftungszweck der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN auf die Förderung und Vitalisierung der Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft durch konkrete Projekte und die Schaffung entsprechender Netzwerke ab. Nähere Informationen sind zu finden unter **www.zeit-fuer-menschen.de**.

Die Samariterstiftung setzt konsequent auf eine offene und ausführliche Berichterstat-

tung, sowohl im Internet als auch in ihrem halbjährlich erscheinenden Magazin oder 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) aktiv mit Ressourcen versehen, bearbeitet und umgesetzt sowie die Erfahrungen dann mit anderen Trägern und der politischen Ebene geteilt werden. Auch das Fördern zukunftsfähiger Entwicklungen versteht die Samariterstiftung als eine der originären Aufgaben im Sinne ihres Stiftungszwecks.

D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)

In der Behindertenhilfe existieren zahlreiche Kooperationen mit anderen Werkstattträgern im Bereich der Samocca-Cafés (Franchise-System der Samariterstiftung). Im Sinne der beruflichen Rehabilitation und Integration wurden hier in ganz Deutschland neue Arbeitsbereiche für Menschen mit Behinderung geschaffen; ein Großteil der Beschäftigten sind Menschen mit geistiger Behinderung und psychischer Erkrankung. Unter dem Aspekt „Fordern und Fördern“ arbeiten sie in den verschiedenen Arbeitsfeldern im gesamten Cafébereich weitestgehend selbständig mit. Nähere Informationen sind zu finden unter **www.samocca.de**.

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

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

Können Kundenanfragen aus Kapazitätsgründen nicht bedient werden, werden die Betroffenen an kooperierende Unternehmen verwiesen. Die Weitergabe von Arbeitskräften wird innerhalb der Stiftung über Gestellungen ermöglicht. Dabei entstehen keine finanziellen oder andere Nachteile, in der Regel erfolgt eine höhere Sondervergütung für Mitarbeiter/-innen, die flexibel und mobil sind und die Stiftung auf diese Weise unterstützen.

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

Branchenspezifisch bedingt spielt das Marketing eine eher untergeordnete Rolle. Werbung im klassischen Sinne wird nicht gemacht. Die Samariterstiftung setzt im Kundenverhältnis verstärkt auf Empfehlungsmarketing. Derzeit wird die inhaltliche Beschreibung der Marke Samariterstiftung abgeschlossen. Die Markenkern werden leitend für die interne und externe Kommunikation der Zukunft sein. Ethisch-kooperative Aspekte sind aufgenommen und werden umgesetzt. An Bedeutung gewinnt das Personalmarketing im Rahmen der Personalakquise.

Aktuelle Themen, für die die Wege des klassischen Marketings in Frage kommen, sind in der Regel von gesellschaftspolitischer Dimension und werden von den Dachverbänden auf Landes- und Bundesebene aufgegriffen. Dazu gehört beispielsweise die Finanzierbarkeit der Altenpflege und -betreuung (www.diakonie-wuerttemberg.de/positionen/positionen-des-dww/wahlpruefsteine-2013/gute-pflege-und-betreuung-im-alter-gewaehrleisten/) oder die Gewinnung von Pflegefachkräften (www.diakonie-wuerttemberg.de/verband/landesgeschaeftsstelle/projekt-personalgewinnung/).

Generell gibt es auf der Seite des Dachverbandes auch eine Übersicht über alle angebotenen Dienstleistungen für die Betroffenen, ohne dass die Angebote spezifisch beworben oder auf die Einrichtungen direkt verwiesen wird (www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-und-hilfe/). Hier wird auch über die zu erwartenden Kosten und deren Zusammensetzung sowie rechtliche Hintergründe informiert.

Ein schönes Beispiel ist auch „Mein MutMachBuch“, ein 200 Seiten starkes Bändchen mit Texten, Gedichten und Geschichten, die mit positiven und stärkenden Gedanken eine neue Sicht auf Fragen des Lebens eröffnen. Die Beiträge stammen von mehr als 700 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen diakonischen Einrichtungen in Württemberg, die jeweils ihre eigene spezielle Ausgabe (mit gleichem Inhalt) veröffentlicht haben.



Auch im Bereich ihrer Eigenprodukte kooperiert die Samariterstiftung mit anderen Werkstatt-Trägern. So verkaufen z. B. die kooperierenden Werkstätten auch die Produkte des jeweils anderen oder es werden gemeinsame Messestände betrieben.

D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu Produkten/Dienstleistungen von Mitbewerbern/-innen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)

In der Dienstleistungserbringung sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe spielen ökologische Aspekte eine nachgeordnete Rolle, da sie nur indirekt auf das Kerngeschäft bezogen sind. Auf Grund der gesetzlichen Rahmenbedingungen können sie derzeit in der Branche auch nur bedingt berücksichtigt werden – auf die Ausführungen unter A1.1 wird verwiesen. Höhere Kosten aufgrund von ökologischen Aspekten werden von den Kostenträgern bei den Entgeltverhandlungen nicht berücksichtigt und sind daher kaum refinanzierbar.

Im Rahmen der Möglichkeiten und mit Blick auf die Bewahrung der Schöpfung als biblischer Leitmaxime versucht die Samariterstiftung dennoch, den ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten: Ab 2017 werden alle Einrichtungen sukzessive auf Ökostrom umgestellt. Zudem ist eine sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung geplant und wird bei Neubauten bereits praktiziert. Bereits seit 2011 ist die Stiftung zudem Mitglied (Genossin) in der Ökumenischen Energiegenossenschaft Baden-Württemberg eG (ÖEG) mit Sitz in Bad Boll. Die ÖEG pachtet geeignete Dächer der Stiftungsgebäude an und installiert darauf Photovoltaikanlagen. Im Samariterstift im Mühlenviertel in Tübingen-Derendingen wurde das erste Projekt bereits realisiert.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 747 674 Kilometer mit Dienstfahrzeugen zurückgelegt. Hinzu kommen 442 640 dienstlich gefahrene Kilometer mit Privatautos. Generell können die Mitarbeiter/-innen bei Dienstreisen frei entscheiden, ob sie die öffentlichen Verkehrsmittel oder einen PKW benutzen. Für kurze Strecken stehen an einigen Standorten (u. a. in der Hauptverwaltung) auch Dienstfahrräder zur Verfügung.

D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)

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

Sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe werden Menschen in ihrer besonderen Lebenssituation begleitet. Häufig handelt es sich hierbei gezielt um langfristige Beziehungen, wenngleich das Ziel stets ist, die Betroffenen in einem möglichst selbstbestimmten und selbstständigen Leben (unabhängig von jeglichen Dienstleistungen) zu unterstützen. Dies bedeutet im Idealfall, sich selbst als Leistungserbringer irgendwann überflüssig zu machen. Auch von Seiten der Kostenträger wird sehr stark darauf geachtet, dass die Dienstleistungen nach dem Wirtschaftlichkeitsgebot und nur wo nötig in Anspruch genommen werden.

Die in den Werkstätten der Samariterstiftung hergestellten Produkte sind alle aus hochwertigen Materialien gefertigt und haben daher eine sehr hohe Lebensdauer. Es gilt die gesetzliche Gewährleistungspflicht von zwei Jahren. Darüber hinaus wird für alle Produkte ein Reparaturservice angeboten. Beim Eigenprodukt Luno (Beschilderungen, Leitsysteme: www.luno.de/) besteht zudem eine Nachkaufgarantie von 10 Jahren.

D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kunden/-innen gegenüber (Relevanz: mittel)

Auf die Ausführungen unter D3.1 und D3.2 wird verwiesen. Im Bereich der Dienstleistungserbringung spielt die Kommunikation der ökologischen Aspekte kaum eine Rolle. Sie wird seitens der Kostenträger nicht und seitens der Betroffenen und Angehörigen selten eingefordert – unter anderem auch deshalb, weil sich

die Umsetzung höherwertiger ökologischer Standards unmittelbar auf den Preis auswirkt.

Anders verhält es sich im Bereich der Werkstattprodukte der Samariterstiftung:

- 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 bzw. 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 wie etwa „spiel gut“. Hier bewertet eine Jury von Pädagogen, Psychologen, Experten für Umweltschutz und Eltern u. a. Spielwert, Qualität des Materials, Sicherheit, Umweltverträglichkeit, Gestaltung und Verständlichkeit der Anleitung. Die Messe Frankfurt Exhibition GmbH hat „Naseweiss“ zudem in den Ethical Style Guide aufgenommen. Die Stände von verantwortungsbewusst und nachhaltig produzierenden Ausstellern werden entsprechend gekennzeichnet. Die Bewertung erfolgt anhand folgender Kriterien (vgl. www.ambiente.messefrankfurt.com/frankfurt/de/besucher/messeprofil/ethical-style.html).
- **Eco-Friendly Material:** Produkte aus umweltfreundlichen Materialien, z. B. aus nachwachsenden Rohstoffen mit geringen
- Umweltauswirkungen im Lebenszyklus oder bio-zertifiziert
- **Eco-Optimised Production:** Optimiertes Herstellungsverfahren zur Ressourcenschonung, z. B. Energie, Wasser, Abfall
- **Fair & Social Production:** Produkte, die in sozialen Einrichtungen und/oder unter sozialverträglichen Bedingungen hergestellt und/oder fair gehandelt werden und die dadurch die gesellschaftliche und/oder kulturelle Entwicklung in den Herstellerländern fördern
- **Re-/Upcycling Design:** Produkte, deren Rohstoffe zur Wiederverwertung vorgesehen sind oder die aus gebrauchtem oder nicht mehr verwendbaren Abfallmaterialien durch Weiterverarbeitung in neuwertige Produkte umgewandelt werden
- **Handmade Manufacturing:** Produkte, die in Handarbeit hergestellt werden und Handwerkskunst erhalten und fördern
- **Lifecycle Concept:** Produkte die reparatur- und updatefähig angelegt sind und recycelbar oder kompostierbar sind
- **Sustainable Innovation:** Produkte, durch deren Innovation (Verfahren, Material, Lösung) Ressourcen geschont werden, z. B. Rohstoffmenge, Abfallmenge, Energie und Wasser
- In den Samocca-Cafés der Samariterstiftung werden wo möglich regionale Speisen und Zutaten angeboten, die in der Speisekarte entsprechend benannt sind. Für die von Samocca hergestellten Kaffeeprodukte wird eine Bio-Zertifizierung angestrebt; die Vorbereitungen sind bereits im Gange.



D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kunden/-innen-Gruppen (Relevanz: hoch)

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

Für die Kommunikation und Verbreitung der Dienstleistungen und Angebote gibt es stets persönliche Anlauf- und Beratungsstellen. Die Mitarbeiter/-innen sind geschult, die Inhalte verständlich zu kommunizieren und auch zur Finanzierung zu beraten.

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

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

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

Die Angebote sind exakt auf die Kundenwünsche bzw. die Kundenbedarfe zugeschnit-

ten. Selbstbestimmung und Teilhabe sind leitende Aspekte. Die Samariterstiftung hat im Grunde keine Produkte, die Kunden/-innen suchen, sondern Produkte mit höchster Passgenauigkeit für ihre spezifischen Kundengruppen.

D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)

Die Dienstleistungen der Samariterstiftung beziehen sich lediglich auf den/die Endkunden/-in. Dieser Punkt ist daher für das Kerngeschäft der Samariterstiftung nicht relevant und nicht einschätzbar.

Im Bereich der Produktionsaufträge und Lohnfertigungen in den Werkstätten gelten für alle Auftraggeber unabhängig von ihrer Größe und Struktur dieselben Service- und Kundenbetreuungssätze. Die Samariterstiftung fördert einfache, manuelle und individuelle Arbeitsplätze und kann so nicht nur die Integration von behinderten Menschen in Beschäftigung leisten, sondern auch manuell hochwertig gefertigte Produkte zu günstigen Preisen anbieten und dadurch in Einzelfällen die Verlagerung der Produktion ins Ausland verhindern. Gleichzeitig achtet die Samariterstiftung genau darauf, keine Konkurrenz zu einfachen Arbeitsplätzen in Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt darzustellen. Auch bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, bei denen die Werkstattbeschäftigten im regulären Firmenbetrieb mitarbeiten, hat die Samariterstiftung sehr gute Erfahrungen gemacht. Die betroffenen Unternehmen berichtet ihrerseits von einer deutlichen Verbesserung des Betriebsklimas.

D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards

D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern/-innen und Partnern/-innen der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)

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

Allein oder in Kooperation hat die Samariterstiftung zahlreiche innovative Projekte in verschiedenen Bereichen umgesetzt, von denen viele auch finanziell gefördert wurden:

- „Multiprofessioneller Pflegemix in der Langzeitpflege“ im Rahmen des Innovationsprogramms „Pflege“ des Landes Baden-Württemberg – gefördert durch das Sozialministerium Baden-Württemberg, wissenschaftliche Begleitforschung durch die Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar und die Katholische Hochschule Freiburg (2015–2017)
- Inklusions- und Quartiersprojekt Krone – erste Förderung durch das Programm „Impulse Inklusion“ des Landes Baden-Württemberg (Beginn Herbst 2015)
- Inklusionsprojekt „Den Tag gemeinsam gestalten“ der Behindertenhilfe Ostalb – gefördert durch die Aktion Mensch (Vorlauf 2014 – Projektzeitraum 2016–2019)
- Forschungsprojekt mit der Hochschule Esslingen zum Thema Partizipation (2014–2016)
- „Ausbildung Plus – Junge Menschen für Pflegeberufe gewinnen, begeistern und halten“ – ein Projekt der Samariterstiftung in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), wissenschaftliche Begleitforschung durch das Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP) der Universität Bremen (2013–2016)
- „Rund um den Feuerbacher Balkon“ – Koordinatorenstelle für Quartiersentwicklung, gefördert durch die ARD-Fernsehlottterie

über die Stiftung Deutsches Hilfswerk/KDA (2014–2017)

- Leonberg, Wohnviertel am Blosenberg – Koordinatorenstelle für Quartiersentwicklung, gefördert durch die ARD-Fernsehlottterie über die Stiftung Deutsches Hilfswerk/KDA (2015–2018)
- Bundesprojekt „Kirche findet Stadt“, Pfullingen – einer von 18 Modellstandorten zur partnerschaftlichen Entwicklung lebenswerter Quartiere (Juli 2015 bis November 2017)
- PAULA Pfullingen – Seniorennetzwerk, Besuchsdienst und Nachbarschaftsnetzwerk; Projektstandort: BeT „Bürgerengagement sichert Teilhabe“, gefördert durch das Sozialministerium Baden-Württemberg (4/13 bis 9/15). Seit Oktober 2015 Finanzierung über § 45d SGB XI, Seniorennetzwerke.
- Einführung ethischer Fallbesprechungen in der Altenhilfe – gefördert von der Martha-Stiegler-Stiftung, Stuttgart (2014–2015)

Um auf politischer Ebene aktiver zu werden, wurde 2015 zudem der Verein SONG gegründet (vgl. D.2.1), in dem neben weiteren Sozialunternehmen auch die Bertelsmann-Stiftung, das Kuratorium Deutsche Altershilfe und die Bank für Sozialwirtschaft Mitglied sind.

Auch mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) arbeitet die Samariterstiftung eng zusammen, etwa bei der Entwicklung des strukturierten Ausbildungskonzeptes für die Altenpflege (vgl. C 1.1).

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)

Über die aktive Mitarbeit im Diakonischen Werk Württemberg (DWW) beteiligt sich die Samariterstiftung in verschiedenen Fachausschüssen an der Weiterentwicklung der politischen Rahmenbedingungen in der Alten- und Eingliederungshilfe. Das DWW wiederum gehört zum Spitzenverband Diakonie Deutschland, der die Interessen der Mitglieder auf Bundesebene vertritt. Als einer der sechs Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege in Deutschland wird die Diakonie Deutschland

bei der Erarbeitung von Gesetzen im Bereich der Daseinsvorsorge und der Gestaltung des sozialen Netzes regelmäßig angehört. Weiteres Engagement betrifft die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten und die Mitgliedschaft im Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB).

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 unter D.5.2 erwähnten Projekte fließen viele ihrer Erkenntnisse bspw. in Form der Berichtserstattungen an Akteure und Entscheidungsträger im Sozialwesen zurück, verdeutlichen die Praxis und zeigen Handlungsnotwendigkeiten auf.

Zudem veranstaltet die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN jährlich das „Forum Zivilgesellschaft“ in der Baden-Württembergischen Bank in Stuttgart (www.zeit-fuer-menschen.de/zivilgesellschaft/forum-zivilgesellschaft/). Gemeinsam mit aktiven Bürgern/-innen werden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Im Jahr 2015 war beispielsweise Christian Felber zum Thema Gemeinwohlökonomie zu Gast.

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

Im Bereich der Altenhilfe arbeitet die Samariterstiftung zudem eng mit dem Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP) zusammen. Das DNQP erarbeitet (in Kooperation mit dem Deutschen Pflegerat und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit) unter anderem die wissenschaftsbasierten nationalen Expertenstandards in der Pflege. Diese werden zunächst von einer Expertengruppe aus Pflegewissenschaftlern/-innen und Pflegepraktikern/-innen erarbeitet, anschließend modellhaft erprobt und nach erfolgreicher

Implementierung verbindlich für die Pflegekassen und Pflegeeinrichtungen verabschiedet. Die Samariterstiftung hat bei der Entwicklung von drei der bisher sieben Expertenstandards durch eine modellhafte Implementierung in ihren Pflegeheimen mitgewirkt. Der Expertenstandard „Ernährungsmanagement zur Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege“ wurde zudem gemeinsam mit der Hochschule Esslingen im Rahmen gesundheitsökonomischer Analysen erstmalig umfassend wissenschaftlich evaluiert und die Ergebnisse in einem Buch veröffentlicht (vgl. R. Wolke, C. Allgeier: Expertenstandard Ernährungsmanagement – Nur Kosten oder auch Nutzen? 2012). Mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz wurde die Aufgabe der Entwicklung und Aktualisierung der Expertenstandards in § 113 SGB XI verankert, sodass die Samariterstiftung durch ihr Engagement in diesem Bereich aktiv an der Weiterentwicklung der legislativen Standards beteiligt war und weiterhin sein wird. Die Samariterstiftung plant, sich auch bei der Entwicklung des neuen Expertenstandards Pflege von Menschen mit Demenz aktiv zu beteiligen.

Eine Vorreiterrolle nimmt die Samariterstiftung auch beim Betrieb von ambulant betreuten Wohngemeinschaften und echten Hausgemeinschaften ein. So wurde die erste ambulant betreute Wohngemeinschaft in Baden-Württemberg im Jahr 2014 von der Samariterstiftung eröffnet. Durch diese ersten Erfahrungen wurde die maximale Platzzahl von 8 auf 12 Plätze angehoben und im Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTPG) entsprechend berücksichtigt.

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)

Die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der sozialen Arbeit betreffen alle Geschäftsbereiche der Samariterstiftung und sind daher inhärenter Bestandteil der Unternehmenspositionierung. Dabei geht es jedoch vor allem um soziale Aspekte und gesetzliche Rahmenbedingungen, z. B. die angemessene Refinanzierung qualitativer Ansprüche. Auf die Ausführungen unter D.3 und D.4 wird verwiesen.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen

E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)

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

Dies geschieht in der Eingliederungshilfe durch stationäre Wohnangebote und Außenwohngruppen sowie durch Angebote des ambulant betreuten Wohnens und durch betreutes Wohnen in Familien. Darüber hinaus gibt es offene Hilfen, Förder- und Betreuungsgruppen, Tagesstätten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die Werkstätten der Samariterstiftung sind mit den örtlichen Wirtschaftsbetrieben sehr gut vernetzt. Besonders hervorzuheben ist das Modell der betriebsintegrierten Arbeitsplätze, bei dem die Werkstattbeschäftigten im regulären Betrieb eines Unternehmens mitarbeiten. Zu erwähnen sind auch die Außen-Werkstattplätze beim Integrationsprojekt Hofgut Hopfenburg, die aus einer Elterninitiative der Lebenshilfe Reutlingen entstanden sind. Nähere Informationen unter www.hofgut-hopfenburg.de/Mainmenue/Hof-er-leben/Ueber-uns/Integrativ/.

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

Zum Leistungsspektrum in der Altenhilfe gehören vollstationäre Häuser (darunter Pflegeheime mit Hausgemeinschafts-Konzeption sowie Häuser mit Tages- und Kurzzeitpflege), Senioren-Wohnanlagen sowie mobile Dienste mit allen Dienstleistungen rund um Pflege und Alter und ambulant betreute Wohngemeinschaften. Die Häuser der Samariterstiftung

zeichnen sich neben den hohen fachlichen Standards und den innovativen Konzepten durch einen hohen Sozialraumbezug aus.

Die Samariterstiftung übernimmt – stellvertretend für den Staat und die Gesellschaft – 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 möglichst individuellen, selbstbestimmten Leben zu verhelfen.

Durch die Unterstützungsangebote der Samariterstiftung werden pflegerische Versorgung und ausgewogene Ernährung ebenso sichergestellt wie eine verlässliche Tagesstruktur und die Möglichkeit, in Gemeinschaft und Privatheit zu leben. In der Eingliederungshilfe stehen zudem die Steigerung des Selbstwertgefühls und die Teilhabe am beruflichen und sozialen Leben im Mittelpunkt. Gottesdienstliche, seelsorgerliche und andere christlich geprägte Angebote greifen grundlegende religiöse Bedürfnisse auf. Die neun Grundbedürfnisse nach Manfred 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 nicht gefördert.

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

Auch auf gesellschaftlicher Ebene haben die Angebote der Samariterstiftung einen sehr hohen Nutzen: Beispielsweise ist die Arbeit der Tageskliniken (für Psychiatrie und Psychotherapie) darauf ausgerichtet, Menschen mit psychischen Erkrankungen und Krisen wieder zu befähigen, ihre Rolle in ihrem jeweiligen

Umfeld (beruflich, familiär, gesellschaftlich) auf gesunde Weise einzunehmen und Verantwortung zu übernehmen. Ein Schwerpunkt besteht darin, berufliche Konfliktsituationen mit den Patienten/-innen zu erfassen und vor Ort Lösungen für die Konflikte zu finden, um ein Abdrängen von Menschen in die Sozialsysteme zu verhindern. Darüber hinaus engagiert sich die Samariterstiftung in der Entstigmatisierung psychischer Krisen und Erkrankungen.

Der intensive Quartiersbezug der Häuser und Einrichtungen der Samariterstiftung fördert zudem das Zusammenleben der Menschen im Sozialraum. Dies wird u. a. durch die Begegnungsstätten in den Pflegeheimen explizit erlebbar. Auch das Umfeld der Werkstätten und Wohnhäuser der Eingliederungshilfe bietet viele Möglichkeiten zur Inklusion. So sind z. B. in den Gemeinden Neresheim, Bopfingen und Gomadingen die Erfolge der Inklusion in einem alltäglichen, selbstverständlich normalen Umgang miteinander erlebbar.

Durch intensives ehrenamtliches Engagement und soziale Praktika wird zudem die Entwicklung einer positiven Grundhaltung gegenüber anderen Lebenssituationen gestärkt. Darüber hinaus leistet die Samariterstiftung nicht nur durch ihre Dienstleistungen, sondern auch durch ihr politisches Engagement einen wichtigen Beitrag zur Lösung aktueller und sozialer Herausforderungen.

Durch eine Reihe verschiedener Veranstaltungen schafft die Samariterstiftung in Zusammenarbeit mit der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN zudem Austausch- und Diskussionsmöglichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen und stößt damit die Auseinandersetzung mit aktuellen Themen an (vgl. E 2.1).

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

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz: mittel oder hoch)

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 Rohstoffe eingespart werden (z. B. bei Energie und Strom). Im ambulanten Bereich wird ggf. durch die Anreise der Pflegekräfte mit dem Auto mehr Energie verbraucht, als wenn Angehörige vor Ort die Aufgabe übernehmen würden.

Wichtiger als der ökologische ist jedoch der soziale Aspekt der Dienstleistungen zu bewerten: Sowohl die Betroffenen selbst als auch die Angehörigen oder das soziale Umfeld werden durch die Inanspruchnahme der Dienstleistungen wesentlich entlastet. Die Dienstleistungen werden nur im Bedarfsfall und auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen und bedeuten daher in der Regel für beide Seiten einen Zugewinn an Freiheit und Selbstbestimmung. Generell ist 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 nicht immer gewährleistet werden kann.



E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)

Auf menschlicher Ebene ist der Beitrag zum Gemeinwesen vor allem über die Mitarbeiter/-innen der Samariterstiftung erlebbar: Die Arbeitsweise ist geprägt von einem achtsamen, respektvollen und fairen Umgang sowohl untereinander als auch mit den Kunden/-innen und Geschäftspartnern/-innen. Durch viele einzelne Menschen wirkt dies positiv in die Gesellschaft hinein.

Auf organisatorischer Ebene wird die Gemeinwesenorientierung gefördert und verankert über die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN, die auf Initiative der Samariterstiftung seit 2004 von rund 250 Stiftern/-innen aus Bürgerschaft, Industrie, Handel und Politik getragen wird. Vor allem die Verbesserung der Lebensqualität im Alter und für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen wird gefördert. Dies geschieht durch die Aufwendung zusätzlicher Zeit für Kommunikation, Betreuung und Begleitung. Ermöglicht wird dies vor allem durch generationsübergreifendes, bürgerschaftliches Engagement und der Förderung des Ausbaus zivilgesellschaftlicher Strukturen und des sozialen Lernens. Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN akquiriert auch Spenden, die vollständig in soziale Projekte fließen (derzeit ca. 50 000 Euro pro Jahr).

Die Schaffung von Begegnungsräumen für Menschen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen ist hier ein besonderer Schwerpunkt. So begegnen sich junge und alte Menschen, Menschen mit und ohne Behinderungen auf Augenhöhe und profitieren voneinander.

Intensiv gefördert werden das freiwillige Engagement von Bürger/-innen, aber auch die Kooperationen mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft.

Unter dem Dach der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN haben sich sieben Tochterstiftungen gegründet, um direkt vor Ort in der Bürgerschaft zu wirken. Ziel ist es, weitere Unternehmen, Politiker und Privatpersonen von der Notwendigkeit des bürgerschaftlichen Engagements zu überzeugen, sie als Stifter oder frei-

willig Engagierte hierfür zu gewinnen und weitere regionale Tochterstiftungen aufzubauen.

Die wichtigsten Veranstaltungen der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN sind die **Werkstattgespräche**, das **Forum Zivilgesellschaft** und der **Kirchberger Dialog**. Über alle Aktionen wird online, im zweimal jährlich erscheinenden Magazin der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN sowie in der Regel auch in der Lokalpresse berichtet.

– Werkstattgespräche

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

– Forum Zivilgesellschaft

Wie unter D 5.2 bereits beschrieben, findet zudem jährlich das Forum Zivilgesellschaft in der Baden-Württembergischen Bank in Stuttgart statt. Gemeinsam mit aktiven Bürgern/-innen werden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Im Jahr 2015 sprach Christian Felber auf diesem Forum



zum Thema Gemeinwohlökonomie. 2016 lautete das Thema „Vom Sozialstaat zur Bürgergesellschaft? Wie eine Gesellschaft in der Zukunft gestaltet wird“. Referent war Dr. Jürgen Gohde aus Berlin, bis vor kurzem Vorsitzender des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA), gefragter Berater der Politik und einer der wesentlichen Vordenker zu aktuellen Entwicklungen und mit klarem Blick für die Zukunft.

– Kirchberger Dialog

Beim Kirchberger Dialog 2015 war Christian Felber ebenfalls zu Gast. Diese zweitägige Veranstaltung für Führungskräfte aus Wirtschaft und Sozialbereich dient der Begegnung und dem gegenseitigen Austausch und wird seit mehr als 10 Jahren von der Samariterstiftung mit initiiert. Die Veranstaltung im Kloster Kirchberg (Landkreis Rottweil) erfreut sich großer Beliebtheit; in der Regel nehmen rund 60 Führungskräfte teil.

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

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 hatte die damals in Stuttgart ansässige Samariterstiftung das Schloss Grafeneck bei Münsingen auf der Schwäbischen Alb erworben und danach dort ein Behindertenheim für „krüppelhafte“ Männer eingerichtet. Kurz nach Beginn des Zweiten Weltkrieges, im Oktober 1939, wurde Grafeneck für „Zwecke des Reichs“ beschlagnahmt. Von Januar bis Dezember 1940 wurden 10 654 behinderte Menschen in Grafeneck aus ökonomischen Überlegungen ermordet. Die Opfer stammten aus Krankenanstalten und Heimen in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Nach Beendigung der Morde wurde Grafeneck für die „Kinderlandverschickung“ und später von der französischen Besatzungsbehörde genutzt und

1946/47 an die Samariterstiftung zurückgegeben. Die bei Kriegsbeginn aus Grafeneck vertriebenen Menschen mit Behinderung zogen wieder ins Schloss ein. Das Schloss Grafeneck wurde wieder zum Samariterstift: Lebensraum, Wohnort und Arbeitsplatz für Männer und Frauen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung.

Als Ort der Erinnerung und des mahnenden Gedenkens errichtete die Samariterstiftung 1990 eine offene Kapelle unter dem Motiv: „Das Gedenken braucht einen Ort“. Die notwendige Ergänzung hierzu, ein „Ort der Information“, ist seit Oktober 2005 das Dokumentationszentrum Gedenkstätte Grafeneck.

Inzwischen wird das Schloss Grafeneck nicht mehr als Wohnhaus für Menschen mit Behinderungen genutzt. Die Samariterstiftung als Eigentümerin des Gebäudes möchte das Gebäude jedoch nicht einfach verkaufen, sondern ihrer Verantwortung für das Schloss und den Ort mit seiner besonderen Geschichte gerecht werden. Es soll etwas Neues entstehen – gemeinsam mit anderen, die in den vergangenen 450 Jahren für Grafeneck Verantwortung getragen haben (Bund, Land, Kommune, Kirche). An einer entsprechenden Konzeption wird derzeit gearbeitet – der Prozess ist für alle Interessierten offen, Anregungen und Beteiligungen sind sehr willkommen. Nähere Informationen unter www.samariterstiftung.de/kulturgut/.

Insgesamt belaufen sich die Unterstützungsbeträge, welche die Samariterstiftung – über die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN und durch die Förderung der Gedenkstättenarbeit in Grafeneck – zum Gemeinwesen beiträgt, auf rund 150 000 Euro jährlich.

In jüngster Zeit tut sich noch ein weiteres Handlungsfeld für die Samariterstiftung im Bereich der Ausbildung von Asylsuchenden auf. Die Samariterstiftung sieht es als ihre diakonische und gesellschaftliche Aufgabe, diesen Menschen konkrete Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie sich in Deutschland eine Existenz aufbauen können. In Kooperation mit dem Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg engagiert sich die Samariterstiftung dafür, Flüchtlinge für die Altenpflegeaus-

bildung zu gewinnen. Außer der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften über den Weg der zweijährigen Altenpflegehilfe-Ausbildung mit intensivem Deutschunterricht wird geflüchteten Menschen damit eine Perspektive zum Aufenthalt nach § 6 Abs. 1 der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländer/-innen (BeschV) und zu einer gesicherten Existenz in Deutschland geboten. Neben der Sprachqualifizierung (bis Niveau B2) und der Fachkraftausbildung selbst gehört eine dauerhafte Begleitung der Teilnehmenden zum Projekt. Insgesamt konnte die Samariterstiftung im Rahmen des Projektes zehn Flüchtlinge für den Ausbildungsberuf gewinnen. Eine regelmäßig stattfindende Begleitgruppe gibt den internationalen Auszubildenden während der Ausbildungszeit die Möglichkeit zu einem offenen Austausch untereinander und mit den Mentoren/-innen. Sie bietet Raum, um alltägliche Sorgen und Nöte zu diskutieren, kulturelle Besonderheiten zu thematisieren und fachliche Fragen der Arbeit zu besprechen.

E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)

Der oben beschriebene Beitrag der Samariterstiftung zur Förderung des Gemeinwohls wird bereits seit vielen Jahren, zum Teil sogar schon seit Jahrzehnten geleistet. Die Aktionen werden mit viel Engagement ausgeführt, wenngleich sie nicht unmittelbar mit dem Geschäftszweck zusammenhängen. Durch ihre langjährige, strukturierte Vorgehensweise und die kontinuierlich hohe Qualität hat sich die Samariterstiftung mit ihren Veranstaltungen im zivilgesellschaftlichen Bereich einen sehr guten Ruf erarbeitet. Die Veranstaltungen sind sehr gut besucht; bekannte und gefragte Referenten wie der Ministerpräsident Winfried Kretschmann, der ehemalige Finanzminister Nils Schmid oder Wissenschaftler/-innen werden hierfür gewonnen. 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 wurden viele namhafte Unternehmen, Personen des öffentlichen und politischen Lebens sowie Privatpersonen von Sinn und Notwendigkeit des bürgerschaftlichen Engagements überzeugt und in

vielen Fällen als Stifter oder freiwillig Engagierte gewonnen.

E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)

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

Die Stiftung verfügt über eine eigene Satzung und Ziele, eine umfassende Strategie und langjährige Praxiserfahrung. Es gibt feste Ansprechpartner und Strukturen sowie regelmäßige Treffen und Berichterstattung in Printmedien und auf der Website. Näheres dazu unter www.zeit-fuer-menschen.de.

Das ehrenamtliche Engagement hat in der Samariterstiftung eine lange Tradition. Insgesamt sind in der Stiftung rund 1000 Ehrenamtliche tätig. Gesellschaftliche Veränderungen und innovative Konzepte in der Alten-, Behinderten- und Eingliederungshilfe erfordern neue Konzepte und Herangehensweisen im Ehrenamtsmanagement. Diese werden innerhalb des Projekts „Ehrenamt 2020“ in den Häusern entwickelt. Zentrale Punkte sind u. a. die Entwicklung von Engagementfeldern, die zeitlich befristetes, eigenverantwortliches und projektorientiertes Engagement ermöglichen. In der Samariterstiftung gelten die Grundsätze der Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit. Es wird großen Wert auf Kompetenzerwerb und Qualifizierung der Ehrenamtlichen gelegt. Jedes Jahr wird das Fortbildungsprogramm „Ehrenamtlich engagiert“ aufgelegt. Die Fortbildungen sind sehr gefragt und müssen häufig wiederholt werden. Die Kosten werden in der Regel durch die Samariterstiftung getragen. Zudem gibt es einen jährlichen Dankeschöntag für alle ehrenamtlich Engagierten sowie ganzjährig eine professionelle Begleitung durch feste Ansprechpartner (Ehrenamtskoordinator/-innen) in den Häusern und Einrichtungen.

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

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen

(Relevanz: mittel)

Aufgrund der Größe unterliegt die Samariterstiftung seit 2015 der gesetzlichen Verpflichtung, ein Energieaudit nach dem Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) und DIN EN 16247-1 durchzuführen und mindestens alle vier Jahre zu wiederholen. Dies wurde gemeinsam mit der Tochter Samariter-Energie GmbH für das Jahr 2014 umgesetzt. 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 81 Einrichtungen sind Wärme, Erdgas, Heizöl bzw. Strom zur Nutzung erforderlich. Zusätzlich wird ein Fuhrpark mit entsprechendem Kraftstoffverbrauch (Diesel und Benzin) betrieben.

Unter anderem wurden die in den Schaubildern unten wiedergegebenen Daten erhoben.

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

Im Rahmen des Audits wurde genau erfasst, wofür der Energieverbrauch in welchem Umfang angefallen ist (z. B. Strom: durchschnittlich 49 % Haushaltsgeräte, 21 % Licht, 19 % Haustechnik. Energie/Wärme: durchschnittlich 60 % Heizung, 25 % Trinkwasser, 12 % Lüftung) und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Kosteneinsparung analysiert. Hierzu gehört z. B. der Austausch der Leuchtmittel gegen LED-Technik.

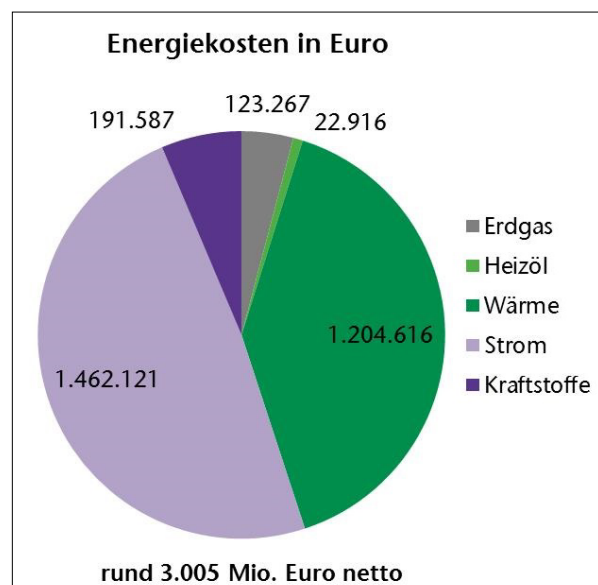
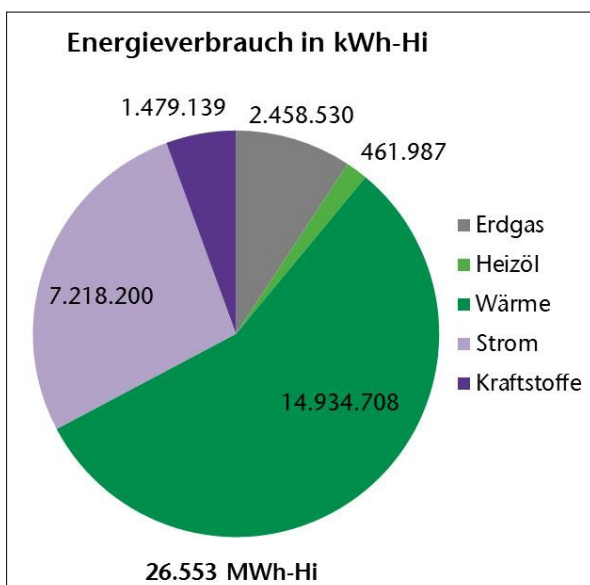
Der Wasser- und Abwasserverbrauch aller Einrichtungen und Dienste beträgt jährlich rund 100 000 Kubikmeter.

Im Berichtsjahr wurden ca. 2700 Tonnen Müll produziert, davon ca. 56 % Restmüll, 36 % Speisereste/Bioabfälle und 8 % Papier.

E3.2 Relative Auswirkungen

(Relevanz: hoch)

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



E3.3 Management und Strategie

(Relevanz: hoch)

Die Samariterstiftung fühlt sich als diakonische Einrichtung der Wahrung der Schöpfung und einem nachhaltigen wirtschaftlichen Handeln verpflichtet, so dass auch in der Vergangenheit einige Anstrengungen zur Reduktion der ökologischen Auswirkungen unternommen wurden:

So z. B. ist die Samariterstiftung Mitglied in der Ökumenischen Energiegenossenschaft Baden-Württemberg eG (vgl. Ausführungen unter 3.1) und bewirtschaftet nach nachhaltigen Prinzipien einen eigenen 27 Hektar großen Forst in Schramberg im Schwarzwald.

Da es sich bei der Samariterstiftung um ein klassisches Dienstleistungsunternehmen ohne tatsächliche Produktion handelt, sind die Umweltauswirkungen bereits durch das Energieaudit zum Großteil erfasst. Dieses wird zukünftig in regelmäßigen Abständen durchgeführt und die empfohlenen Maßnahmen entsprechend analysiert und bearbeitet.

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

E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)

Als gemeinnützige Stiftung verwendet die Samariterstiftung alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel ausschließlich zur Erfüllung ihres Satzungszwecks. Eine Gewinnausschüttung ist auf Grund der Rechtsform nicht möglich.

E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Die im Rahmen der Gemeinnützigkeit möglichen Überschüsse verbleiben vollständig im Unternehmen. Sie fließen zu 100 % dem Eigenkapital zu. 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 die Arbeitsplätze langfristig gesichert. Die (Re-)Investitionen in die

Gebäude sichern wiederum den Wohnraum für die Kunden/-innen der Samariterstiftung. In Grafeneck kommt zudem die Instandhaltung des Dorfes (einschließlich Straßen und denkmalgeschützter Gebäude und Bäume) hinzu.

Erträge aus dem Stiftungsvermögen werden zudem zur Finanzierung innovativer Projekte verwendet. Die einzelnen Einrichtungen oder Regionen können beim Vorstand die Übernahme von Kosten für Maßnahmen und Aktionen aus den Bereichen „Investitionen in neue Handlungsfelder (Innovationen)“, „Stärkung des diakonischen Profils“, „Organisations- und Führungskräfteentwicklung“, „Entwicklung der Marke/des Images“ oder „strategische Maßnahmen der Personalsteuerung“ beantragen. In der Vergangenheit wurden etwa das Asylprojekt und die Quartiersprojekte daraus finanziert. Auch die Kosten für die Audits Beruf und Familie und die Gemeinwohlökonomie werden hierdurch beglichen.



E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

E5.1 Transparenz

Der vorliegende Bericht ist der erste Gemeinwohlbericht der Samariterstiftung. Eine möglichst detaillierte und aussagekräftige Beschreibung der einzelnen Indikatoren wurde bei der Erstellung angestrebt. Eine umfassende Publikation auf der Website der Samariterstiftung und in gedruckter Form ist ebenso vorgesehen wie die aktive Kommunikation des Berichtes mit politischen Akteuren und Geschäftspartnern/-innen.

E5.2 Mitbestimmung

Auf Grund 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 Betroffenen selbst. In der täglichen Arbeit nimmt deren Mit- bzw. Selbstbestimmung eine zentrale Rolle ein und ist konzeptionell gewünscht und verankert. Bei den Dienstleistungen der Samariterstiftung in Betreuung und Pflege handelt es sich in aller Regel um „Co-Produktionen“ zwischen Kunden/-innen und Mitarbeitern/-innen. In allen Einrichtungen existieren zudem Bewohnervertretungen (z. B. Heimbeiräte) oder Werkstatträte. Sie sind zum Zweck der Mitwirkung der Kunden/-innen eingerichtet.

Bei der Preisgestaltung sind die Betroffenen durch die Sozialhilfeträger (Kostenträger) indirekt vertreten, die stets die Refinanzierbarkeit des Eigenanteils im Blick behalten. Auch die Kranken- und Pflegekassen achten im Rahmen ihres Sicherstellungsauftrages 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 Planern und Entscheidungsträgern.

In der Altenhilfe und Pflege wäre das anders denkbar; die Samariterstiftung wird jedoch nur in einer Gemeinde oder Stadt tätig, wenn dies vom Gemeinderat explizit so gewollt ist. 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. Das partizipative Moment wird als wesentlich für die Akzeptanz und die Umsetzung von Entscheidungen angesehen.

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

www.samariterstiftung.de/samariterstiftung/geschaeftsstelle/organe/.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

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

Mittel- und langfristige Ziele

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.

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

EU-Konformität – Wesentliche nicht-finanzielle Informationen zur Samariterstiftung

- **Wachstum & Strategie:** Die Samariterstiftung strebt insgesamt ein moderates, organisches und regional verortetes Wachstum an. Angestrebt wird generell eine hohe Dienstleistungsqualität bei klaren ethischen Prinzipien. Die Einbindung in das Gemeinwesen ist konzeptionell festgeschrieben. Innovative Wohnformen werden offensiv umgesetzt und erprobt, um auch auf politischer Ebene argumentationsfähig zu sein. Um den aktuellen Veränderungen gut Rechnung zu tragen, wird das Angebot der ambulanten Dienste kontinuierlich ausgeweitet und für die Stiftung an Bedeutung gewinnen.
- **Eingliederungshilfe:** Die Weiterentwicklung der Angebote im Bereich Eingliederungshilfe erfolgt maßgeblich im Rahmen der politisch geforderten Dezentralisierung und in enger Abstimmung mit den einzelnen Landkreisen. Moderate Wachstumsraten werden auch hier angestrebt bei konsequenter Orientierung an den regionalen Bedarfen. Die politisch geforderte und beginnende Umsetzung der Konversion von Komplexträgern erhöht den Wettbewerbsdruck in der Eingliederungshilfe. Die Auswirkungen des 2017 beschlossenen Bundesteilhabegesetzes sind noch nicht genau abschätzbar.
- **Altenhilfe:** Die Auswirkungen des Pflege-stärkungsgesetzes II ab 2017 auf die wirtschaftliche Situation der Pflegeheime sind noch nicht genau zu beschreiben. Die Auslastung der verfügbaren Plätze liegt mit durchschnittlich 97 % weiterhin deutlich über dem Branchendurchschnitt in Baden-Württemberg (Ende 2013 bei 88,7 %). Aus der demografischen Entwicklung ergibt sich ein wachsender Bedarf an Angeboten zur Pflege und Betreuung älterer Menschen. Ein Mangel an Mitarbeitenden, besonders an Fach- und Führungskräften, ist vorhersehbar.
- **Fachkräftemangel & Personalgewinnung:** Der Wettbewerb um Mitarbeitende mit anderen, besser finanzierten Branchen mit attraktiveren Arbeitsbedingungen wird sich verschärfen. Erste Auswirkungen sind bereits spürbar. Als Gegenmaßnahmen zum bestehenden und noch stärker absehbaren Fachkräftemangel setzt die Stiftung auf eigene Ausbildung, auf Wiedereinsteiger/-innen, auf eine systematische Personalentwicklung sowie die Weiterentwicklung der Führungskräfte aller Ebenen durch interne Programme. Was die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte betrifft, ist die Stiftung nach den Erfahrungen in den vergangenen Jahren zurückhaltend. Stattdessen werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung und deren Attraktivität umgesetzt. Vermehrt werden auch Menschen

aus dem Ausland (u. a. Kosovo-Projekt verschiedener diakonischer Träger) und Asylsuchende ausgebildet. Für die Zukunft wichtige Themen wie z. B. die berufliche Gesundheitspolitik und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden intensiv und mit externer Begleitung bearbeitet. Die Samariterstiftung agiert durch Tarifbindung, systematische Personalentwicklung und Karriereplanung als attraktiver Arbeitgeber. Dies und die diakonische Unternehmenskultur verschaffen Vorteile bei der Personalakquise.

- **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. In der Altenhilfe liegt ein besonderer Schwerpunkt auf dem eher ländlich geprägten Raum. 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 (BTHG) liegen auch Chancen für eine Überarbeitung von langjährigen Abläufen und Prozessen, für eine Veränderung und auch Ausweitung von Angeboten. Mit dem Wunsch der Stadt Heidenheim nach einem Café Samocca, unterstützt von der Landkreisverwaltung, wird der Aufbau weiterer Angebote in einem neuen Landkreis ermöglicht.

- **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 Marktes und der Senkung des Rentenniveaus kontinuierlich zu beobachten. Die Reform der Eingliederungshilfe birgt Risiken, da vieles auf Länderebene völlig neu erarbeitet werden muss, was in seinen Auswirkungen derzeit nicht abschätzbar ist.
- Weiterführende Informationen zur Samariterstiftung sind dem Geschäftsbericht zu entnehmen: www.samariterstiftung.de/presse/publikationen/



Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der Gemeinwohlbericht wurde über den Zeitraum von August 2016 bis Mai 2017 durch den Vorstand der Samariterstiftung erstellt. Themenbezogen wurden Interviews mit den Verantwortlichen der einzelnen Bereiche geführt. Der Entwurfsbericht wurde im Intranet veröffentlicht mit der Bitte um Rückmeldung. Die Anregungen und Änderungswünsche der Mitarbeiter/-innen

wurden aufgenommen und im vorliegenden Exemplar berücksichtigt.

Insgesamt wurden ca. 200 Stunden für die Vorarbeit aufgewandt. Der Bericht wurde im Juli 2017 durch den Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie e. V. auditiert (Auditoren: Gitta Walchner und Volker Jäger). Er wird im Internet und in gedruckter Form veröffentlicht.

Schlussbemerkung

Am Ende des Gemeinwohlberichts danke ich all jenen, die sich mit auf den unbekannten Weg der Erstellung gemacht haben. Besonders danke ich Heide Schöffler für die Koordination der Berichterstellung und die zahlreichen Interviews und Recherchen. Der Gemeinwohlbericht ist ein weiterer Meilenstein für die strategische Ausrichtung der Samariterstiftung. Er ist für uns wesentliche Momentaufnahme und bleibende Aufgabe. Lassen Sie mich schließen mit einem Zitat von Eberhard Jüngel, das Gemeinwohl und diako-

nische Tradition verbindet und perspektivisch zusammen denkt: „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 weiterhin engagiert stellen.

Frank Wößner
Vorstandsvorsitzender

TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL-
BILANZ 2016

für Samariter Stiftung

AuditorIn Gitta Walchner/ Volker Jäger



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestim- mung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				30 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				60 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz
	70 %	60 %	10 %	90 %	60 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung	D2: Solidarität mit Mitunternehmen	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards
	90 %	80 %	20 %	80 %	80 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL	E2: Beitrag zum Gemeinwesen	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung
	80 %	90 %	30 %	100 %	60 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte Menschenunwürdige Produkte, z.B. Treitminen, Atomstrom, GMO Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	Feindliche Übernahme Sperrpatente Dumpingpreise	Illegitime Umweltbelastungen Verstöße gegen Umweltauflagen Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte)	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn Umgehung der Steuerpflicht	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter Verhinderung eines Betriebsrats Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister Exzessive Einkommens- spreizung
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Infor-
mationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.09.2019

BILANZSUMME 623

