



Gemeinwohlbericht

Berichtsjahr 2020/ 2021

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0

INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG	7
ALLGEMEINE UNTERNEHMENSINFORMATIONEN	7
TÄTIGKEITSBEREICH	7
GEMEINWOHLORIENTIERUNG DES UNTERNEHMENS	8
KURZFASSUNG DER UMSETZUNGSSCHRITTE UND FORTSCHRITTE SEIT DER LETZTEN BILANZIERUNG:	10
AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN DER SAMARITERSTIFTUNG	11
A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	15
A1.1 ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE.....	15
NEGATIV-ASPEKT A1.2 VERLETZUNG DER MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	19
A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	19
A2.1 FAIRE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU DIREKTEN LIEFERANT*INNEN.....	19
A2.2 POSITIVE EINFLUSSNAHME AUF SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER GESAMTEN ZULIEFERKETTE	20
NEGATIV-ASPEKT A2.3 AUSNUTZUNG DER MARKTMACHT GEGENÜBER LIEFERANT*INNEN	20
A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	21
A3.1 UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE	21
NEGATIV-ASPEKT A3.2 UNVERHÄLTNISSMÄßIG HOHE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE.....	23
A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	23
A4.1 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNGSRECHTE FÜR LIEFERANT*INNEN	23
A4.2 POSITIVE EINFLUSSNAHME AUF TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER GESAMTEN ZULIEFERKETTE	23
B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	26
B1.1 FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT DURCH EIGENFINANZIERUNG	26
B1.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE FREMDFINANZIERUNG	26
B1.3 ETHISCHE HALTUNG EXTERNER FINANZPARTNER*INNEN	27
B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	28
B2.1 SOLIDARISCHE UND GEMEINWOHLORIENTIERTE MITTELVERWENDUNG	28
NEGATIV-ASPEKT B2.2 UNFAIRE VERTEILUNG VON GELDMITTELN	29
B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	29
B3.1 ÖKOLOGISCHE QUALITÄT DER INVESTITIONEN	29
B3.2 GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG	32
NEGATIV-ASPEKT B3.3 ABHÄNGIGKEIT VON ÖKOLOGISCH BEDENKLICHEN RESSOURCEN.	32
B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	33
B4.1 GEMEINWOHLORIENTIERTE EIGENTUMSSTRUKTUR	33
NEGATIV-ASPEKT B4.2 FEINDLICHE ÜBERNAHME	33
C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	33
C1.1 MITARBEITENDENORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR	34
C1.2 GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ARBEITSSCHUTZ	42

C1.3 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT	48
NEGATIV-ASPEKT C1.4 MENSCHENUNWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN	52
C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	53
C2.1 AUSGESTALTUNG DES VERDIENSTS	53
C2.2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSZEIT	54
C2.3 AUSGESTALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES UND WORK-LIFE-BALANCE	54
NEGATIV-ASPEKT C2.4 UNGERECHTE AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	56
C3 FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER*INNEN	56
C3.1 ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT	56
C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ	57
C3.3 ORGANISATIONSKULTUR, SENSIBILISIERUNG FÜR ÖKOLOGISCHE PROZESSGESTALTUNG	59
NEGATIV-ASPEKT C3.4 ANLEITUNG ZUR VERSCHWENDUNG/DULDUNG UNÖKOLOGISCHEN VERHALTENS	60
C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	61
C4.1 INNERBETRIEBLICHE TRANSPARENZ	61
C4.2 LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	63
C4.3 MITENTSCHEIDUNG DER MITARBEITENDEN	64
NEGATIV-ASPEKT C4.4 VERHINDERUNG DES BETRIEBSRATS	65
D1 ETHISCHE KUND*INNENBEZIEHUNGEN	66
D1.1 MENSCHENWÜRDIGE KOMMUNIKATION MIT KUND*INNEN	66
D1.2 BARRIEREFREIHEIT	69
NEGATIV-ASPEKT D1.3 UNETHISCHE WERBEMAßNAHMEN	71
D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	72
D2.1 KOOPERATION MIT MITUNTERNEHMEN	73
D2.2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	81
NEGATIV-ASPEKT D2.3 MISSBRAUCH DER MARKTMACHT GEGENÜBER MITUNTERNEHMEN	82
D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	83
D3.1 ÖKOLOGISCHES KOSTEN-NUTZEN-VERHÄLTNIS VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (EFFIZIENZ UND KONSISTENZ)	83
D3.2 MAßVOLLE NUTZUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	85
NEGATIV-ASPEKT D3.3 BEWUSSTE INKAUFNAHME UNVERHÄLTNIßMÄßIGER, ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	87
D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	87
D4.1 KUND*INNEN-MITWIRKUNG, GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG UND MARKTFORSCHUNG	87
D4.2 PRODUKTTRANSPARENZ	89
NEGATIV-ASPEKT D4.3 KEIN AUSWEIS VON GEFÄHRSTOFFEN	90
E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	91
E1.1 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN DECKEN DEN GRUNDBEDARF UND DIENEN DEM GUTEN LEBEN	91
E1.2 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	100
NEGATIV-ASPEKT E1.3 MENSCHENUNWÜRDIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN ..	101
E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	102

E2.1 STEUERN UND SOZIALABGABEN	102
E2.2 FREIWILLIGE BEITRÄGE ZUR STÄRKUNG DES GEMEINWESENS	102
NEGATIV-ASPEKT E2.3 ILLEGITIME STEUERVERMEIDUNG	105
NEGATIV-ASPEKT E2.4 MANGELNDE KORRUPTIONSPRÄVENTION	105
E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN.....	107
E3.1 ABSOLUTE AUSWIRKUNGEN/MANAGEMENT & STRATEGIE	107
E3.2 RELATIVE AUSWIRKUNGEN.....	110
NEGATIV-ASPEKT E3.3 VERSTÖßE GEGEN UMWELTAUFLAGEN SOWIE UNANGEMESSENE UMWELTBELASTUNGEN	110
E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	111
E4.1 TRANSPARENZ	111
E4.2 GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	112
NEGATIV-ASPEKT E4.3 FÖRDERUNG VON INTRANSPARENZ UND BEWUSSTE FEHLINFORMATION.....	112
AUSBLICK	113
KURZFRISTIGE ZIELE	113
MITTEL- UND LANGFRISTIGE ZIELE.....	113
EU-KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)	114
BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ.....	116
SCHLUSSBEMERKUNG	118

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser des dritten Gemeinwohlberichts der Samariterstiftung!

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

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

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

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

Der dritte Gemeinwohlbericht mit Gemeinwohlbilanz für die Samariterstiftung ist ein weiterer Schritt. Selbstverständlich werden sich aus der Beschreibung des Ist-Zustands neue

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Wößner', written in a cursive style.

Frank Wößner
Vorstandsvorsitzender

EINLEITUNG

Allgemeine Unternehmensinformationen

- Firmenname: Samariterstiftung und Samariter GmbH
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: Kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts
- Branche: Sozialwirtschaft
- Firmensitz: Nürtingen
- Anzahl der Mitarbeitenden: 3127 Mitarbeitende (Stand 2021)
- Vollzeitäquivalente (Stiftung und GmbH): 1976,9 (Stand 2021)
- Umsatzerlöse: 162,1 Mio. €, Gesamtleistung 181,5 Mio. € (Stand 2021)
- Gewinn 2021: (freiwillig) 3,5 Mio. € Jahresüberschuss
- Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen inkl. Eigentumsanteil:
 - Samariter GmbH (100%)
 - Alten- und Pflegeheim Schroth gGmbH (100%)
 - Samariter-Energie GmbH (82,5%)
 - Integ GmbH – Integrationsfirma (100%)
 - Diakoniegesellschaft Münsinger Alb mbH (49%)
 - Psychiatrie Schwäbisch Hall gGmbH (33,3%)
 - Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege gGmbH (20%)
 - Diakoniestation Nürtingen gGmbH (5,6%)
 - Diakonisches Institut für soziale Berufe gGmbH (5,9%)
 - mitunsleben GmbH (6,25%)

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

- Verbundene Unternehmen: Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN (eine Initiative der Samariterstiftung)
- Sitz + Homepage: Samariterstiftung, Schlossweg 1, 72622 Nürtingen. www.samariterstiftung.de
- Zeitraum, für den der Bericht erstellt wurde: 2020/2021.

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

Tätigkeitsbereich

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

- 60 Häusern, Einrichtungen und Diensten an 27 Standorten (Kommunen) in 9 Stadt- und Landkreisen mit
- mehr als 5.000 betreuten und versorgten Menschen, davon
 - 1.705 Plätze in der Altenhilfe und Pflege (vollstationäre Pflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege, betreutes Wohnen, MS-Gruppe),

- 1.747 von sechs Diakonie- und Sozialstationen betreute und versorgte Menschen (häusliche Alten- und Krankenpflege, Nachbarschaftshilfe, Familienpflege, Essen auf Rädern),
- 1.446 Plätze in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie mit stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten (Wohnheime, Wohnstätten, ambulant betreutes Wohnen, betreutes Wohnen in Familien, Tagesstätten), 889 Plätze in elf Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder chronisch psychischer Erkrankung (WfbM),
- 55 Plätze in zwei Tageskliniken für Psychiatrie und Psychotherapie
- 8 Plätze im Hospiz.

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

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

Dienstleistungen	Anteil am Umsatz in %
Stationäre Altenhilfeangebote	Altenhilfe 59,7%
Ambulante Pflege und Dienstleistungsangebote	
Betreutes Wohnen	
Ambulant Betreute Wohngemeinschaften	
Tagespflege	
Kurzzeit- und Verhinderungspflege	
Hospiz	
Stationäre Wohnangebote	Eingliederungshilfe 40,3%
Ambulant betreutes Wohnen	
Betreutes Wohnen in Familien	
Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)	
Förder- und Betreuungsbereich	
Offene Hilfen	
Sozialpsychiatrischer Dienst	
Tagesstätten	
Tageskliniken	

Tabelle 1, Dienstleistungen nach Hilfebereich

Gemeinwohlorientierung des Unternehmens

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

So ist der Indikator E1 „Ethische Kund*innenbeziehungen“ mit der Zielrichtung, Produkte und Dienstleistungen für benachteiligte Kund*innengruppen zu entwickeln, weitgehend identisch mit

dem Satzungszweck der Stiftung. Alle Dienstleistungen zielen darauf ab, die von der Samariterstiftung betreuten Menschen in ihrem Wunsch nach einem menschenwürdigen, selbstbestimmten Leben zu unterstützen. Der positive Nutzen der Dienstleistungen für die Gesellschaft (entsprechend dem Indikator E1) ist durch die Gemeinnützigkeit des Unternehmens auch staatlich/juristisch anerkannt. Im Rahmen der Gemeinnützigkeit verbleiben mögliche Überschüsse vollständig im Unternehmen und dienen der Umsetzung des Stiftungszwecks (Indikator B2).

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

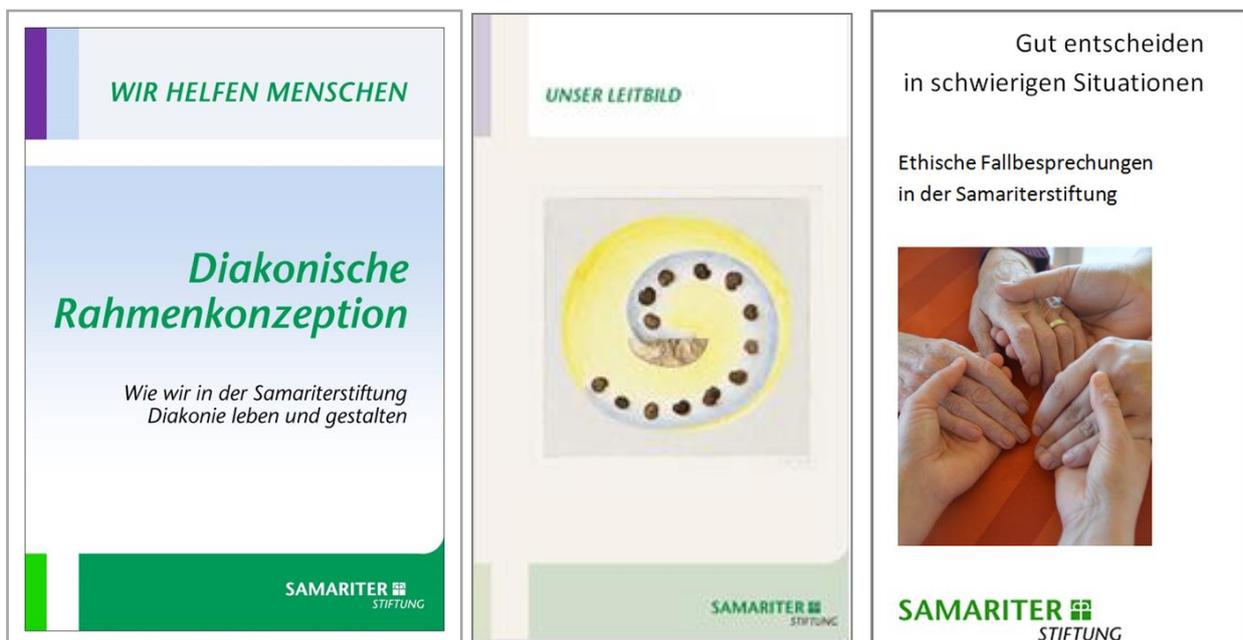


Abb. 1, Handlungsgrundlagen

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

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

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die dritte Gemeinwohlbilanz der Samariterstiftung. Sie wurde vom Vorstand in Zusammenarbeit und Dialog mit den Führungskräften der Samariterstiftung erarbeitet. Ansprechpartnerinnen für den GWÖ-Bericht sind Pfarrerin Sylvia Nölke, Referentin für Diakonie und Theologie, Tel.: 07022/505-522, Email: sylvia.noelke@samariterstiftung.de und Christine Thumm, Referentin des Vorstands, Tel.: 07022/505-225, Email: christine.thumm@samariterstiftung.de

Kurzfassung der Umsetzungsschritte und Fortschritte seit der letzten Bilanzierung:

- Zur Zentralisierung des Einkaufs wurde eine Stelle geschaffen und 2021 besetzt,
- ein Strategisches Einkaufskonzept wird erarbeitet,
- Grundlagen und Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten in der Stiftung sind erheblich ausgeweitet (Ausbau der WLAN-Infrastruktur, Hardware, Infrastruktur Homeoffice)
- Umstellung der gesamten Stiftung auf Öko-Strom abgeschlossen,
- schrittweise Umstellung auf LED-Beleuchtung,
- stetige Anpassung des Nachhaltigkeitskonzepts für die Samocca-Kaffees,
- Implementierung Strategisches Ziel „Gemeinwohl und Gesellschaftliche Verantwortung“,
- Berechnung des CO₂-Fußabdrucks,
- Employer Branding Prozess ist in Umsetzung und die interne und externe Kampagne läuft,
- Umstellung des Akquise-Programms für Fachkräfte mit akkreditierten Partnern im Ausland von Einzelaustausch auf langfristig und kontinuierlich,
- Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots GemeinSAM – „Mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur“,
- Genehmigung zur Einführung des Dienstrads zu Beginn der Fahrradsaison 2022,
- Projekt „E-Mobilität ambulant“ in Umsetzung (Samariter mobil Ostfildern)
- Re-Zertifizierung audit berufundfamilie,
- Einführung Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Betriebsunfälle werden systematisch erfasst und ausgewertet,
- Konzept Diakonische Unternehmenskultur entwickelt,
- Weiterführung stiftungsweites Kinästhetikprojekt zur Gesundheitsförderung bei Mitarbeitenden und Klient*innen (8 weitere Häuser),
- Weiterentwicklung stiftungsweites Projekt verlässliche Dienstplanung und Ausfallmanagement (Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit als Kernelement mit der Samariter GmbH 2021 abgeschlossen).

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen der Samariterstiftung

- Fachkräftemangel

Der Wettbewerb um Mitarbeitende mit anderen, besser finanzierten Branchen mit attraktiveren Arbeitsbedingungen wird sich verschärfen. Auswirkungen sind immer mehr spürbar. Durch die Corona-Pandemie hat sich der Fachkräftemangel noch einmal verstärkt. Als Gegenmaßnahmen zum bestehenden und noch zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel insgesamt setzt die Stiftung auf eigene Ausbildung, auf Wiedereinsteiger*innen, auf eine systematische Personalentwicklung sowie auf die Weiterentwicklung der Führungskräfte aller Ebenen durch interne Programme. Auch die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte wird systematisch umgesetzt. Die Partner und Konzepte werden sehr sorgfältig geprüft. Außerdem werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung und deren Attraktivität umgesetzt. Vermehrt erfolgt auch die Ausbildung von Menschen aus dem Ausland, u. a. im Akquise-Projekt in Osteuropa, durch das FSJ und von Menschen mit Migrationshintergrund. Doch sind die Auslandsprojekte durch die Corona-Pandemie ins Stocken geraten: Mit dem FSJ aus dem Ausland versiegte in dieser Zeit eine wichtige Quelle für Pflege-Auszubildende. 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 attraktive Arbeitgeberin. Dies und die diakonische Unternehmenskultur verschaffen Vorteile bei der Personalakquise.

Ebenfalls einen Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität trägt das Projekt verlässliche Dienstplanung bei, welches zunächst in fünf Piloteinrichtungen der Stiftung erprobt wurde. Einführung von Rahmendienstplänen sowie die Implementierung von sogenannten Stand-by- und Joker-Diensten ermöglichen eine bessere Planungssicherheit für die Mitarbeitenden. Ziel ist, dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu verbessern und so die Mitarbeitendenzufriedenheit zu steigern. Im Jahr 2022 beginnt das Ausrollen der Ergebnisse innerhalb der Stiftung.

Mit Blick auf die Personalgewinnung wurde 2021 die Employer Branding Kampagne eingeführt. In Vorbereitung auf diese Kampagne wurden in einem Prozess die Kernelemente, was die Samariterstiftung im Inneren ausmacht, herausgearbeitet. Herausgekommen ist eine Kampagne mit fokussierten Inhalten und leitenden Spirit-Sätzen. Am 14. Juni 2021 startete die neue Karriereseite als Kernelement. Auch intern wird an der Umsetzung intensiv, z.B. bei der Personalführung oder Personalentwicklung, gearbeitet.

- Zeitarbeit

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

- Landesheimbauverordnung (LHeimBauV)

Die Landesheimbauverordnung ist im September 2019 in Kraft getreten und machte bei vielen Häusern der Samariterstiftung Umbaumaßnahmen erforderlich. Für einige Häuser konnten befristete Befreiungen erzielt werden. Insgesamt sind erhebliche Investitionen

nötig, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Entsprechend der Planungen werden die Maßnahmen 2024 abgeschlossen sein.

- **Bundesteilhabegesetz (BTHG)**

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

- **Corona-Pandemie**

Die Corona-Pandemie begann sich im März 2020 in Deutschland auszubreiten. Alle Arbeitsfelder der Samariterstiftung waren davon mit wirtschaftlichen Auswirkungen betroffen. Im Bereich der Altenhilfe und Pflege waren sie jedoch dank des Pflege-Rettungsschirmes (§ 150 SGB X) nicht so gravierend wie befürchtet. Es war und ist möglich, sowohl Mindereinnahmen als auch Mehraufwand ersetzt zu bekommen. Im Bereich der Eingliederungshilfe wurden Aufträge der Werkstätten reduziert oder storniert, da auch viele Firmen coronabedingt Produktionsrückgänge zu verzeichnen hatten. Die Politik reagierte auf die steigenden Coronafallzahlen zuerst mit einer Schließung von Werkstätten für die Klient*innen und ließ nur noch einen Notbetrieb zu. Die Werkstattschließungen führten zur Notwendigkeit, die Betreuungszeiten auszudehnen. Dies gelang mit Unterstützung von Mitarbeitenden der Werkstätten und Kurzzzeitpersonal wie beispielsweise Student*innen. Insgesamt entstand durch die Corona-Pandemie v.a. im Bereich der Produktionserlöse der Werkstätten ein wirtschaftlicher Schaden. Der Umsatzeinbruch der Werkstatterlöse im Jahr 2020 von über 20% konnte zwar nicht wieder aufgeholt, aber zumindest halbiert werden, denn es gelang, neue Kund*innen zu gewinnen.

Die Corona-Pandemie hat jedoch vor allem die Mitarbeitenden in der Samariterstiftung in besonderer Weise herausgefordert. Neben der alle Menschen bedrohenden Gefährdung durch das Virus, waren sie sowohl durch ihre Arbeit besonders gefährdet als auch durch die Sorge für besonders vulnerable Menschen besonders belastet. Zusätzlich wurde die alltägliche Arbeit durch die Einführung diverser Schutzmaßnahmen wie z.B. Tests und die Maskenpflicht erheblich erschwert.

Auditbericht der Auditorinnen Gitta Walchner und Regina Sörgel

In ihrem dritten Gemeinwohlbericht hat die Samariterstiftung ihren Weg der konkreten Umsetzung ihrer Gemeinwohlorientierung konstant weiter ausgebaut. Auch im ökologischen Bereich konnten trotz erschwelter Rahmenbedingungen Verbesserungen erzielt werden. Grundlage dafür ist die Erhebung des ökologischen Fußabdrucks. Der gesamte Strom wird inzwischen aus erneuerbaren Quellen bezogen und teilweise auch selbst erzeugt. Außerdem konnte ein Konzept der ökologischen Sanierung für das Projekt Grafeneck gemeinsam mit anderen Projektpartner*innen erstellt werden. Besonders erfreulich ist auch, dass für die Berührungsgruppe Lieferant*innen Anstrengungen unternommen werden, um die Arbeitsbedingungen der Menschen und das Wohlergehen von Tieren und Natur in der gesamten Lieferkette zu verbessern. Hier wurde sogar eine Stelle geschaffen und damit der Bereich Beschaffung konzeptionell und personell gestärkt. Denn mit dem Einkauf von Produkten und Dienstleistungen sind eine Vielzahl an gesellschaftlichen Auswirkungen verbunden.

Für die Berührungsgruppe Mitarbeitende, die in dieser Branche bekanntermaßen besonders gefordert sind, wurden eine ganze Reihe innovativer Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert, wie z. B. das Projekt Kinästhetik, das auf eine lebensdienliche Entwicklung zielt. Es zeigt sich an der hohen Mitarbeitendenzufriedenheit, dass ein Arbeitsplatz bei der Samariterstiftung attraktiv ist. Die Kommunikation ist offen, direkt und herzlich. In der schwierigen Coronazeit haben sich die Unternehmenskultur und die Betonung der Gemeinschaft bewährt, die Prinzipien konnten durch eine Schärfung der Leitlinien weiter ausgebaut werden.

Die Entwicklung der Samariterstiftung insgesamt zeigt, dass sie nicht nur in ihrem eigentlichen Geschäft der Betreuung von alten und behinderten Menschen vorbildlich sind, sondern auch auf dem Weg sind, ihr gesamtes unternehmerisches Umfeld gemeinwohlorientiert zu gestalten. Das betrifft auch den Bereich der Finanzen. Die bereits bestehenden Vorgaben seitens der Samariterstiftung für nachhaltige Anlagen sollten an die neuen Vorgaben der EU-Taxonomie angepasst werden.

Im Hinblick auf Transparenz und Partizipation pflegt die Samariterstiftung den Kontakt aktiv mit den Menschen in der Nachbarschaft am Ort. Das offene Miteinander ist vorbildlich.

Wir danken allen Mitarbeitenden der Samariterstiftung sehr herzlich für das unermüdliche Engagement für eine vielfältige lebens- und gemeinwohldienlichere Gesellschaft, die irgendwann den Integrationsbegriff nicht mehr braucht.

Gitta Walchner und Regina Sörgel, Auditbericht Samariterstiftung



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	Samariterstiftung
----------------	-----------------------	--------------------------	--------------------------

**M5.0
Vollbilanz**

2020-2021

Auditor*In:
**Gitta Walchner
Regina Soergel**

Wert	MENSCHENWÜRD E	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 30 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 40 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 100 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 40 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 70 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 80 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 40 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 90 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 90 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 70 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 100 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 90 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 70 %

Testat gültig bis:
30.09.2024

**BILANZSUMME:
575**

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: o0b9v
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

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

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

Tabelle 2, Anteil der Produkte und Dienstleistungen am Gesamteinkaufsvolumen

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

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

Im Jahr 2020 hat die Samariterstiftung das Projekt zur Professionalisierung des Einkaufs initiiert. Im Mittelpunkt dieses Projektes steht nicht allein der finanzielle Aspekt. Vielmehr geht es um eine

ganzheitliche Betrachtung von Prozessen, Qualität und Kosten. Ausgangspunkt sind dabei jeweils Qualitäten, die für eine funktionale und angemessene Durchführung der Arbeiten notwendig sind. In einem ersten Schritt wurden zunächst die großen Bereiche Lebensmittel, Wäscherei und Reinigung genauer betrachtet.

Reinigungsarbeiten

Die Reinigungsarbeiten in den Einrichtungen der Samariterstiftung werden größtenteils von Fremddienstleister*innen erbracht. Die Auswahlkriterien sind wie folgt:

- Mittelständische Unternehmen aus der Region, welche überschaubare Strukturen mit persönlich bekannten, festen Ansprechpartner*innen haben, werden bevorzugt.
- Preis-Leistungsverhältnis (nicht allein der Preis): Voraussetzung ist eine Bezahlung der Reinigungskräfte nach gültigen Tarifverträgen.
- Mitarbeitendenfreundliche Unternehmensführung.
- Einhaltung der Unfall- und Arbeitsschutzrichtlinien müssen sichergestellt und nachgewiesen werden.
- Qualitätsmanagementinstrument muss vorhanden sein und angewandt werden.
- Versicherungsschutz für die Mitarbeitenden.
- Gültige Rahmen- und Lohntarifverträge des Gebäudereiniger-Handwerks müssen angewandt und in der Angebotskalkulation entsprechen dargestellt werden.
- Auftraggeber*in hat die Möglichkeit im Falle einer Änderung des Lohntarifvertrags, des Rahmentarifvertrags und/oder der gesetzlichen Sozialleistungen eine Preiserhöhung in Höhe der Lohn- und Lohnnebenkosten bei dem*der Auftraggeber*in zu beantragen.
- Die vorgegebene Mülltrennung des*der Auftraggeber*in ist zu beachten
- Verwendung von Markenprodukten (Reinigungsmittel).

In der Hauptverwaltung der Samariterstiftung in Nürtingen und in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Wendlingen werden die Reinigungsarbeiten durch die Tochterfirma INTEG erbracht, einer Integrationsfirma. Die Beteiligung an dem Unternehmen liegt bei 100%, die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist damit sichergestellt. Zudem werden in besonderem Maße sowohl regionale als auch soziale Aspekte berücksichtigt (v.a. die Ermöglichung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt [noch] nicht vermittelbar sind).

Fremdwäsche

Auch bei der Wahl der Wäschereien werden **regionale, mittelständische Unternehmen** bevorzugt. Alle Dienstleister sind in Baden-Württemberg ansässig und waschen in Deutschland. Sie haben der Samariterstiftung ausnahmslos schriftlich bestätigt, den gesetzlichen Mindestlohn einzuhalten. Als Qualitätskriterium wird zudem das RAL-Gütesiegel des Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung herangezogen. Zudem werden als weiteres Kriterium für die Auswahl künftiger Partner*innen die ISO-Zertifizierungen 9001, 14001 (Umweltmanagement) und 50001 (Energiemanagement) abgefragt.

Lebensmittel

Basierend auf den Pflegesätzen und Entgelten hat jedes Haus und jede Einrichtung ein vorgegebenes Budget zur Verfügung, mit welchem alle Ausgaben zu decken sind. Das Essen hat einen hohen Stellenwert bei den zu betreuenden Menschen. Deshalb legt die Samariterstiftung bei der Auswahl

der Lieferant*innen besonders viel Wert auf zuverlässige Partner*innen. Neben der Qualität spielt auch das **Verantwortungsbewusstsein gegenüber Menschen, Tieren, der Umwelt und den genutzten Ressourcen** eine wichtige Rolle.

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

Ein wichtiger Lieferant für unsere Convenience-Komponenten ist die Firma Apetito, die auf den Einsatz von Zusatzstoffen, künstliche Aromen, Geschmacksverstärker und Fertiggewürzmischungen vollständig verzichtet. Apetito bezieht 46% aller Zutaten aus Deutschland, woher genau die Lebensmittel stammen, kann auf der Homepage eingesehen werden (<https://zutaten.apetito.de/Seiten/start.aspx>). Zum Selbstverständnis von Apetito gehört der aktive Umweltschutz ebenso wie die konsequente Schonung von Ressourcen. Als Mitglied des UN Global Pact (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 Nachhaltigkeit (apetito.de). Im aktuellen Fortschrittsbericht berichtet Apetito darüber, dass sie sich als Mitglied des UN Global Pact sowohl zu einer fairen Behandlung der Menschen verpflichten, als auch zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Tieren und Lebensmitteln.

Seit dem Jahr 2021 ist OMEGA SORG als alleiniger Grossist im Bereich Lebensmittel für die Samariterstiftung tätig. Ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl war, dass OMEGA SORG zum einen den Firmensitz in Aalen hat und zum anderen eine Auswahl von regionalen Produkten im Sortiment anbietet. Die Mitarbeitenden haben ein gutes Arbeitsumfeld, in dem eine offene und direkte Kommunikation möglich ist. Zudem zeichnet OMEGA SORG als familiengeführtes Unternehmen eine enge Zusammenarbeit mit den Niederlassungen und die Nähe zu den Kund*innen aus.

Zum Selbstverständnis von OMEGA SORG gehört der aktive Umweltschutz, ebenso wie der schonende Umgang mit den natürlichen Rohstoffen. Aus diesem Grund hat OMEGA SORG vier Kategorien festgelegt: (1) Energie, z.B. werden die Kühlanlagen mit dem natürlichen Kältemittel Propangas betrieben, um den Treibhauseffekt und den Ozonaufbau zu reduzieren; (2) Ressourcen, z.B. werden Photovoltaikanlagen installiert, um keine fossilen Brennstoffe mehr zu verbrauchen; (3) Logistik, z.B. elektrobetriebene Kommissionierstapler, um Warenmengen zu bewegen und (4) Regional, z.B. die Zusammenarbeit mit regionalen Lieferant*innen, um die Umweltbelastung zu reduzieren.

OMEGA SORG kontrolliert konsequent die bestehenden Zertifizierungen und hat bereit folgende Zertifizierungsverfahren erfolgreich absolviert: IFS Food, MSC Fisch, ASC Fisch-Gütesiegel und das Bio-Siegel.

In der Regel hat die Samariterstiftung für jede Warengruppe zwei Alternativlieferant*innen, aus deren Sortiment die Häuser und Einrichtungen auswählen können. Insgesamt können die für die Bestellung verantwortlichen Personen auf bis zu acht Lieferant*innen zurückgreifen und die für die

jeweiligen Bewohner*innen passende Produktauswahl zusammenstellen. Diese beinhaltet auch Lebensmittel und Produktgruppen mit diversen Siegeln wie bspw. dem EU- Bio-Siegel, Bioland, Fair Trade oder UTZ.

Die Samariterstiftung ist bestrebt, wo möglich den **Einzelhandel vor Ort zu unterstützen**. Damit werden regionale Produkte bezogen, die unter angemessenen Arbeitsbedingungen produziert wurden. Zudem wird dadurch die Frische der Produkte gewährleistet und die Umwelt aufgrund der kurzen Wege entlastet.

Ebenso wird kontinuierlich daran gearbeitet, möglichst umweltschonende Produkte zu verwenden: Bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern werden bspw. stiftungsweit ausschließlich Recyclingprodukte verwendet. Bei Reinigungsmitteln, Geschirrspülmittel und Waschmittel wird darauf geachtet, dass diese verpackungsarm und in Deutschland hergestellt sind und zudem weitestgehend ohne Gefahrstoffe auskommen. Fisch und Fischprodukte müssen das MSC-Siegel vorweisen und aus nachhaltigem Fischfang stammen.

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

Damit das Projekt zur Zentralisierung des Einkaufs in einen kontinuierlichen und nachhaltigen Zustand überführt werden kann, hat die Samariterstiftung eine Stelle für diese Aufgabe geschaffen und diese im September 2021 besetzt. Durch diese Professionalisierung sollen in den nächsten Jahren alles kostenintensiven Bereiche unter Betrachtung der Qualitätskriterien zentral ausgeschrieben und verhandelt werden.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Ausschreibungsunterlagen für die großen Bereiche Lebensmittel, Wäscheversorgung und Objektreinigung sind überarbeitet und bereits Grundlage für erfolgte Ausschreibungen. Darin hat der ethische Aspekt des Beschaffungsmanagements Berücksichtigung gefunden. Dies hat zu Beginn des Jahres 2021 zu einem Wechsel des Großlieferanten für Lebensmittel geführt. Die Samariterstiftung hat eine zentrale Stelle zur systematischen Bearbeitung der Einkaufsthemen geschaffen und diese im September 2021 besetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ein strategisches Einkaufskonzept, welches Einkaufsgrundsätze und das Lieferantenmanagement definiert und standardisiert, wird erstellt.

Die Mitarbeitenden werden sensibilisiert, worauf sie beim Einkauf und bei den Lieferanten achten sollen, d.h. das strategische Einkaufskonzept wird publik gemacht. Weitere Fortbildungen zum

Thema nachhaltige Lebensweise hinsichtlich des Einkaufsverhaltens und Lebensmittelauswahl, auch wie diese im privaten Bereich aussehen können, werden angeboten.

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

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

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

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es wird weiterhin Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für eine nachhaltige Lebensweise geben.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Als diakonisches Unternehmen liegen der Samariterstiftung die guten Rahmenbedingungen und fairen Preise am Herzen. Insbesondere die **Dienstleistungsverträge mit Reinigungsunternehmen und Wäschereien bestehen häufig schon über viele Jahre**. Die Ansprechpartner*innen sind der Samariterstiftung persönlich bekannt. Auch mit den Lieferant*innen wird auf gute, langfristige Zusammenarbeit gesetzt. Der aktuelle Rahmenvertrag mit Apetito wurde 2015 geschlossen, der Vertrag mit OMEGA SORG 2021. Grundlage waren schon die neuen Ausschreibungsunterlagen für den Bereich Lebensmittel, v.a. die Regionalität des Lieferanten. Bei wirtschaftlich bedingten Neuausschreibungen wird immer auch versucht, eine Lösung mit dem*der bestehenden Geschäftspartner*in zu finden. Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen werden im Interesse beider Parteien verhandelt und im operativen Tagesgeschäft eingehalten. Das Anteilsverhältnis zwischen Unternehmen und Lieferant*in an der **Wertschöpfungskette** ist **ausgeglichen**, was die langjährige Zusammenarbeit mit vielen Lieferant*innen und Dienstleister*innen bestätigt. Dadurch können Zuverlässigkeit, Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards stetig verbessert werden.

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

Bei der Herstellung der Eigenprodukte spielen regionale, soziale und ökologische Aspekte eine große Rolle: Es wird auf regionale Partner*innen mit hoher Qualität und zuverlässigem Service gesetzt. Das verwendete Holz für die NASEWEISS-Produkte stammt aus nachwachsender Forstwirtschaft in Deutschland und Österreich. Alternativ wird FSC-zertifiziertes Holz verwendet. Die Spielzeuge

werden zu 100% in Deutschland gefertigt und erfüllen die CE-Norm. Es handelt sich um schadstofffreie Massivholzfertigung. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind seit mehreren Jahren nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert. Die Überprüfung des Einkaufs und die Lieferant*innenbeurteilung sind hierbei ein fester Bestandteil. Firmenkund*innen der Werkstätten, die zur Zahlung der Ausgleichsabgabe nach § 140 SGB IX verpflichtet sind, können 50% des Rechnungsbetrags auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

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

Mit ihrer sozialen und diakonischen Ausrichtung legt die Samariterstiftung viel Wert auf ein solidarisches und gerechtes Miteinander. Für die Produkte, die zugekauft werden, gelten ökologische und soziale Einkaufsrichtlinien, die auch im strategischen Einkaufskonzept enthalten sind und mit denen die Mitarbeitenden im Einkauf vertraut sind. Die Samariterstiftung ist bestrebt, mit regionalen Lieferant*innen zusammenzuarbeiten.

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

Der Kaffee wird stiftungsweit von Firma Jacobs Douwe Egberts® bezogen und stammt aus zertifiziertem Anbau, welche nach den Richtlinien folgender Labels arbeiten: UTZ, Rainforest Alliance, Fair Trade. Jüngst erfolgte in der Hauptverwaltung die Umstellung auf Samocca-Kaffee, einer Eigenproduktion der Samariterstiftung.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Stelle einer Einkäuferin wurde zu nachhaltigen Bearbeitung der Themen geschaffen. Die Mitarbeitenden im Einkauf sind besser sensibilisiert und achten im Rahmen des Budgets bei der Auswahl der Lieferant*innen und Produkte auf Regionalität.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Einkauf von regionalen Produkten wird erhöht. In Verhandlungen werden die notwendigen Punkte aktiv thematisiert.

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

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

Beschwerden oder negative Berichterstattungen sind nicht bekannt.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

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

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

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

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

Die **Speisenversorgung** erfolgt, wie bereits erläutert, überwiegend über die Vertragspartner Apetito und OMEGA SORG. Durch den Transport von Lieferungen kommt es zu CO₂-Emissionen. Beide Unternehmen tragen im Rahmen ihres **Nachhaltigkeitskonzepts** Verantwortung für die Umwelt und den Klimaschutz (vgl. A1.1). Durch Maßnahmen im Bereich Flottenmanagement entspricht beispielsweise der komplette Fuhrpark bei OMEGA SORG den Euro-Normen. Beide Unternehmen arbeiten fortwährend daran, die Verbräuche und Emissionen zu verringern. Der nachhaltige Umgang mit Ressourcen wird unterstützt durch das natürliche Kältemittel Propangas, Austausch von veralteten Kühl- und Tiefkühlinseln, intelligente Beleuchtung, Photovoltaikanlagen, Wärmegewinnung aus Abwärme, Ökostrom, Zisternen, die die hauseigenen LKK/PKW-Waschanlagen speisen und ReinigungsfILTER, die das Schmutzwasser aufbereiten, so dass es mehrfach verwendet werden kann.

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

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

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

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

Die IT- Ausstattung wird stiftungsweit über die Fachabteilung ausgewählt und angeschafft. Dabei arbeiten wir seit vielen Jahren mit den gleichen Anbieter*innen und Hersteller*innen zusammen. Bei der Auswahl wird auf eine lange Lebensdauer der Produkte Wert gelegt. Sukzessive erfolgt die Umstellung auf sogenannte **Igel-Technology (Intelligente Gesamtlösung in der Mikroelektronik)**. Dabei handelt es sich um Software-Lösungen, die dazu dienen, vorhandene Arbeitsplatzcomputer in Thin-Clients zu konvertieren, um die Lebens- und Nutzungsdauer der Geräte zu verlängern. Der positive Umweltbeitrag durch die Verhinderung bzw. das Aufschieben von Neuproduktionen wurde bereits in mehreren Studien bestätigt. Über einen Zeitraum von drei Jahren betrachtet, reduzierten sich die Emissionen je Arbeitsplatz dadurch um 59%.¹

Der Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen, ist aufgrund der bereits genannten Gründe – individuelle Bestellmöglichkeiten in den Häusern sowie die Vielzahl an Produkten – schwer zu beziffern. Wir schätzen diesen Anteil auf 50% des Gesamteinkaufsvolumens.

Den Anteil an höherwertigen Alternativen können wir aktuell nicht benennen.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Bereich Lebensmittel wurde ein regionaler Grossist beauftragt. Der CO₂-Fußabdruck wurde als Basis für die Optimierung im Energiebereich für die Samariterstiftung erstellt.

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

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

Darüber hinaus wird zusammen mit den großen Lieferant*innen nach Möglichkeiten gesucht, den Anteil der bestellten bzw. enthaltenen Bio-Produkte zu dokumentieren und auszubauen.

¹ Vgl: <https://www.umsicht.fraunhofer.de/content/dam/umsicht/de/dokumente/publikationen/2015/studie-thin-client.pdf>

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

Die Samariterstiftung, als Unternehmen der Sozialbranche, ist an eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben gebunden. Darunter fallen auch die Hygienerichtlinien, welche in den Einrichtungen und Häusern eingehalten werden müssen. Dies bringt unter anderem eine große Menge an Dienstkleidung mit sich, die regelmäßig und den Standards entsprechend gereinigt werden muss. Der dafür erforderliche Ressourceneinsatz ist hoch, aber notwendig. Die Aufwendungen für die Wäschereinigung belaufen sich auf 1,3% des Gesamtaufwands.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

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

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

Bewertungsvorschlag: 20%

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



Abb. 2, Landkarte Samocca

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

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

Weitaus mehr Spielraum ist dagegen in der Sparte der Eigenprodukte gegeben. So wird bspw. das Sortiment **der SAMOCCA Kaffees**

stetig angepasst. Seit 2016 wird eine neue Handelsebene, der sogenannte **Direct Trade Kaffee**, berücksichtigt. Die Bauern verkaufen dabei direkt an den Kaffeehändler und erzielen dadurch 20 – 30% Mehrerlöse als über den herkömmlichen Handel. Darüber hinaus werden Planungssicherheit und Unabhängigkeit von den Preisentwicklungen am Weltmarkt für die Bauern gewährleistet. Angebaut wird der Kaffee in sechs ausgewählten Fincas in Honduras, welche die verantwortliche Mitarbeiterin des SAMOCCA-Kaffees im Rahmen einer Informationsreise bereits persönlich besucht und sich von den Gegebenheiten vor Ort überzeugt hat. Die beiden Direktkaffees „Roter Cataui“ und „Sheka Forest Coffee“ sind seit 2017 im Sortiment. Im Jahr 2021 wurde noch ein neuer Direktkaffee aufgenommen, der auch bio-zertifiziert ist, den „ORO“ aus Mexiko. Der „SI Gourmet Cafe“ von der Sake Women’s Farm in Ruanda kam durch eine Kooperation mit Soroptimist International ins Sortiment. Hierbei handelt es sich nicht um einen Direktimport. Nach erfolgreichen Verhandlungen mit dem gängigen Kaffeelieferanten Inter American Coffee in Hamburg, hat dieser den Kaffee in sein Sortiment aufgenommen, sodass der Kaffee über ihn bezogen werden kann.

Die Kaffeesorten teilen sich derzeit folgendermaßen auf:²

- sieben konventionelle, sortenreine Kaffees sowie Mischungen, die teilweise konventionelle Sorten beinhalten
- sechs Bio-Kaffees sowie Mischungen, die vollständig aus bio-zertifizierten Bohnen bestehen
- drei sortenreine Kaffees, die sowohl bio- als auch fair-zertifiziert sind
- drei Direktkaffees, davon einer auch bio-zertifiziert.

Leider ist der Kaffeemarkt momentan problematisch, sodass ein Ausbau des Bio-/Fair-Sortiments unter diesen Umständen nicht möglich ist.

Auf den jährlich stattfindenden Franchisetreffen veröffentlicht SAMOCCA die Nachhaltigkeitsziele. Da corona-bedingt die jährlichen Franchisetreffen 2020 und 2021 ausfallen mussten, erfolgte die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele als Pilotprojekt am Standort Aalen:

- Soziales Nachhaltigkeitsziel: Spenden sammeln für die Kühe der Sake Coffee Farm in Ruanda. Von dieser Farm kommt einer der sortenreinen Kaffees, der neu in die Produktpalette aufgenommen wurde. Da Kühe dort sowohl kulturell als auch hinsichtlich ausgewogener Ernährung von großer Bedeutung sind und die Farm über den Kaffeeverkauf hinaus unterstützt werden soll, sammelte SAMOCCA 2020/21 Spenden für den Kauf zusätzlicher Kühe für die Sake Women’s Farm.
- Ökologisches Nachhaltigkeitsziel: Anteil des Wareneinsatzes aus Bio-Anbau > 30% (umgesetzt in Aalen und Heidenheim)
- Ökonomisches Nachhaltigkeitsziel: Anteil Wareneinsatz von regionalen Lieferanten > 30% (umgesetzt in Aalen und Heidenheim)
- Bildungsnachhaltigkeit: Sicherung des Wissens aus den Barista-Workshops –dazu wurde ein Film erstellt und an Franchisepartner weitergegeben.

² vgl.: <https://samocca.de/produkt-kategorie/kaffeesorte/>

Im Bereich der Sortenreinen Kaffees, d.h. die Kaffees bestehen nur aus einer Kaffeeart, kamen in den letzten zwei Jahren vier neue Kaffeesorten hinzu, bei den Direktkaffees zwei neue Sorten hinzu. Die Direktkaffees gewährleisten über den klassischen Fair-Kaffee hinaus weitere, wichtige ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele. Dazu gehören der Handel von Organisationen im Ursprungsland des Kaffee direkt zum Kaffeeröster und faire, nachhaltige sowie planbare Preise für die Landwirte. Von diesen zwei eingeführten Direktkaffees wurde der „Sheka Forest Coffee“³ von der Deutschen Röstergilde e.V. mit der Auszeichnung Gold prämiert. Neben den Kaffeesorten gab es auch im Bereich der Chocolaterie neue Produkte: Bei den Schokoriegeln „Schmatz“ werden zwei neue vegane Varianten produziert.



Abb. 3 Auszeichnung Deutsche Röstergilde

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Nachhaltigkeitskonzepte für die Franchise-Gemeinde des Samocca-Kaffees werden stetig angepasst. Diese Vorgaben sind selbstverständlich auch für den Bereich des Wareneinkaufs der Kaffees maßgeblich. Die Produktpalette wurde in den Berichtsjahren im Bereich Kaffee und Schokolade um Produkte erweitert.

Verbesserungspotenzial/ Ziele:

Erweiterung der Produktpalette durch den Ausbau von Produkten, die unter fairen Bedingungen hergestellt werden. Im Bereich Chocolaterie wird der Anteil an zertifizierter Schokolade erhöht.

³ <https://samocca.de/produkt/sheka-forest-coffee-aethiopien/>

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

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

Ziel ist es, durch konsequente Budgetüberwachung die **Stabilität der Eigenmittel** und die Liquidität sicherzustellen und damit die Handlungsfähigkeit der Samariterstiftung zu sichern.

Die **Eigenkapitalquote** der Samariterstiftung beträgt unter Berücksichtigung der öffentlichen Zuschüsse **59,6% (Stand 2021)**. Diese liegt im Vergleich zur Eigenkapitalquote von anderen Komplexträgern der Branche um 10% über dem Median.⁴

Das Fremdkapital wird bezogen von örtlichen Sparkassen und Genossenschaftsbanken sowie von der Bank für Sozialwirtschaft und der Evangelischen Bank.

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

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

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

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

⁴ Quelle Benchmark Komplexträger Curacon 2018

Der Anteil des Fremdkapitals bei der Samariterstiftung beträgt 17,1%.

	2021	2020
	31.12.2021 (T€)	31.12.2020 (T€)
Sonstige Rückstellungen	992	772
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	45.720	40.071
Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern	133	183
Langfristige Passiva	46.845	41.026
Sonstige Rückstellungen	4.995	4.246
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	14.688	15.378
Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern	50	118
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	246	196
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	4.986	3.916
Verbindlichkeiten aus öffentlichen Fördermitteln für Investitionen	3.461	2.778
Verbindlichkeiten aus nicht-öffentlichen Fördermitteln für Investitionen	1.259	1.037
Sonstige Verbindlichkeiten	4.414	4.138
Kurzfristige Passiva	34.060	31.807

Tabelle 3, Ausschnitt Kapitalstruktur: Prüfbericht 2020 und 2021, Anlage Blatt 13

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Die Samariterstiftung arbeitet weitestgehend mit genossenschaftlich organisierten und öffentlich-rechtlichen, regionalen Banken zusammen. Zu nennen sind die Kreissparkassen Nürtingen/Esslingen und Böblingen, die Baden-Württembergische Bank (Filiale Göppingen) sowie die Evangelische Bank (Genossenschaftsbank) und die Bank für Sozialwirtschaft. Alle diese Banken beschäftigen sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und haben zum Großteil bereits entsprechende Berichte veröffentlicht. Die BW-Bank hat seit 2017 das Thema Nachhaltigkeit als eine von vier strategischen Stoßrichtungen verankert. Dazu gehören ein ressourcenschonender Bankbetrieb, eine am Menschen orientierte Personalpolitik, die Vergabekriterien für Finanzierungen und nachhaltige Anlageprodukte für private und institutionelle Investoren.⁵ Das umfangreiche Nachhaltigkeitskonzept der Evangelischen Bank zeigt die ökonomische, ökologische und sozial-ethische Verantwortung des Unternehmens. Sämtliche Produkte und Dienstleistungen werden anhand von Nachhaltigkeitskriterien gemessen und bewertet. Über die systematische Steuerung der ökorelevanten Teile der Aktivitäten wird eine stetige Verbesserung der Umweltleistung angestrebt. Die Unterstützung von sozial-ethisch wichtigen Projekten ist eine Selbstverständlichkeit.⁶

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

⁵ Vgl.: A1219008_01_01_Broschuere_BW_Nachhaltigkeit_A5.pdf (bw-bank.de)

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

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten belaufen sich auf 49,4 Mio. € (Stand 2021) und bestehen überwiegend bei den nachfolgenden Kreditinstituten:

Kreissparkasse Böblingen	14,6 Mio. €
Baden-Württembergische Bank	6,2 Mio. €
Evangelische Bank eG	23 Mio. €
Bank für Sozialwirtschaft	4,1 Mio. €

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

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Die Samariterstiftung ist eine kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts. Als diakonisches Unternehmen hat sie **keine Gewinnerzielungsabsichten**. Erwirtschaftete Überschüsse werden im Sinne des Stiftungszwecks wieder investiert. Im **Jahr 2021** betragen diese **3,5 Mio. €**. Sie dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit sowie der strategischen und nachhaltigen Weiterentwicklung der Stiftung mit dem Ziel, den Stiftungszweck zeitgemäß und adäquat umzusetzen. Hierdurch werden auch die Arbeitsplätze langfristig gesichert. Die (Re-)Investitionen in die Gebäude sichern wiederum den Wohnraum für die Kund*innen der Samariterstiftung. In Grafeneck kommt zudem die Instandhaltung des Dorfes (inkl. Straßen und denkmalgeschützter Gebäude) hinzu.

Erträge aus dem Stiftungsvermögen werden zudem zur **Finanzierung innovativer Projekte** verwendet. Die einzelnen Einrichtungen oder Regionen können beim Vorstand die Kostenübernahme von Maßnahmen und Aktivitäten aus den Bereichen Investitionen in neue Handlungsfelder (Innovationen), Stärkung des diakonischen Profils, Organisations- und Führungskräfteentwicklung, Entwicklung der Marke/Image oder strategische Maßnahmen der Personalentwicklung beantragen. In der Vergangenheit wurden bspw. ein Asylprojekt und diverse Quartiersprojekte (z. B. Krone vgl. 2.1) hierüber finanziert. Auch die Kosten für die Audits berufundfamilie und Gemeinwohlökonomie sowie zum Teil für das Kinästhetikprojekt und für die Erstellung des CO₂-Fußabdrucks wurden hierdurch beglichen. Jährlich werden bis zu 650.000 € für die sogenannten strategischen Optionen zur Verfügung gestellt.

Derzeit sind zahlreiche Bauprojekte in Planung. Das Investitionsvolumen betrug im Jahr 2020 18,2 Mio. €. Trotz Corona-Pandemie stieg das Investitionsvolumen 2021 auf 21,5 Mio. €. Einige Projekte verzögerten sich im Baubeginn und im Bauablauf. Kein geplantes Projekt ist jedoch entfallen. Durch die Steigerung des Bauvolumens kam es 2018 zu einer Erhöhung des Anlagevermögens von 15 Mio. €. Auch in den kommenden Jahren wird ein Großteil der Investitionen in Bauprojekte fließen. Für die nächsten Jahre sind dafür weitere 57,4 Mio. € geplant.

Um den Bau des Hospiz in Münsingen zu finanzieren, setzt die Samariterstiftung erstmalig auf sogenanntes „Crowd-Funding“. Damit wird interessierten Menschen, die ihr Geld sinnvoll in einem

sozialen Projekt anlegen möchten, ermöglicht, die gemeinnützige Arbeit der Samariterstiftung zu fördern. Das Crowd-Funding läuft über die Online-Plattform Xavin⁷ und hat vier Darlehenspakete mit einer Laufzeit von fünf Jahren zur Auswahl. Anleger*innen haben mit ihrer Unterstützung direkte Teilhabe an einem wichtigen und sozial nachhaltigen Projekt.

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln

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

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

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

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

Auf der Grundlage des CO₂-Fußabdrucks werden die **größten CO₂-Produzenten reduziert**. Da Grafeneck als einer der größten CO₂-Produzenten hervorging, hat sich die Samariterstiftung damit als

⁷ <https://www.xavin.eu/projects/hospiz-muensingen>

Pilotstandort für das Projekt „Klimaschutz in Caritas und Diakonie“ beworben. Das Projekt startet voraussichtlich im Sommer 2022 und ist auf 3 Jahre angelegt. Im Laufe dieses Projektes wird ein Prozess strukturiert, um eine Klimaneutralität zu erlangen und der Aufbau eines Klimaschutzmanagements wird unterstützt. Zudem wird eine Person aus der Einrichtung zur Klimaschutzpromotorin / zum Klimaschutzpromotor weitergebildet. Ziel dieses Projektes ist es, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 30% zu reduzieren. Geplant ist zudem das Ersetzen der Wärmeerzeugung im Dr. Vöhringer-Heim in Nürtingen in 2022.

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

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

Investitionsplan für die Bauvorhaben der Samariterstiftung:

	Hochrechnung
	31.12.2021
	EUR
1. Projekte / Baukosten	25.519.400
Projekt 1	1.882.000
Projekt 2	4.544.000
Projekt 3	3.304.400
Projekt 4	10.663.000
Projekt 5	1.023.000
Projekt 6	580.000
Projekt 7	1.350.000
Projekt 8	1.353.000
Projekt 9	790.000
Projekt 10	0
Projekt 11	0
Projekt 12	30.000
Projekt 13	0
Projekt 14	0
Projekt 15	0

Die derzeit anstehenden **Sanierungsmaßnahmen** sind zum Teil auch noch den Änderungen durch die Landesheimbauverordnung (LHeimBauVO) geschuldet. Diese traten zum 01.09.2019 mit einer Übergangsfrist in Kraft und haben zur Folge, dass viele Einrichtungen umfangreiche Umbau- und Sanierungsmaßnahmen vornehmen. Viele wurden bereits, die restlichen werden in den nächsten Jahren durchgeführt, wie etwa die energetische und technische Sanierung des Samariterstifts Geislingen oder der Umbau des Samariterstifts Gärtringen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Der Bereich Beleuchtung wird weiterhin auf LED umgestellt. Neue Photovoltaikanlagen wurden gebaut. Auf Grundlage des CO₂-Fußabdrucks werden Maßnahmen ergriffen, um die größten CO₂-Produzenten zu reduzieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Mit Grafeneck als Pilotstandort wird durch das Projekt „Klimaschutz in Caritas und Diakonie“ ein Klimaschutzmanagement aufgebaut.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

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

Der Spezialfonds der Samariterstiftung wird seit dem 01.02.2007 nach dem **Prinzip der Nachhaltigkeit** von der Bank Vontobel, einem der Pioniere des nachhaltigen Investments in Europa, gemanagt. Ausgeschlossen sind bspw. Unternehmen, welche in der Rüstungs- oder Atomindustrie tätig sind, die Menschenrechte verletzen, mit Korruptionsfällen in Verbindung gebracht werden oder anderweitig negativ belastet sind. Auch bei Staaten werden solche Kriterien angelegt. Angewendet wird der Best-in-class-Ansatz. Hierfür werden u. a. auch die Löhne, Rechte und Sozialleistungen der Arbeitnehmer*innen sowie die Situation bei den Lieferant*innen betrachtet. Die Bewertungskriterien für die Nachhaltigkeitsanalyse können bei Vontobel eingesehen werden.⁸

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

Über die sozial verantwortliche Anlage **Oikocredit** unterstützt die Samariterstiftung sozial-ökologische Projekte in Dritt- oder Schwellenländern. Das Geld fließt in die Realwirtschaft benachteiligter Länder und unterstützt dadurch die Entwicklung, schafft neue Arbeitsplätze, fördert den fairen Handel und einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Dabei werden die Projekte nicht nur finanziell über die Vergabe von Mikrokrediten unterstützt, sondern darüber hinaus von kompetenten Expert*innen vor Ort beraten und betreut. Aktuell beträgt die Anlagesumme 100.237.66 €.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Anlagesumme des Oikocredit wird um 50.000€ erhöht.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

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

⁸ <https://www.vontobel.com/de-de/>

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

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

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

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



Abb. 4, Aufsichtsgremien der Samariterstiftung

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

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

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die Beschäftigungszahlen stiegen im Berichtszeitraum von 3063 (2020) auf 3127 (2021) Mitarbeitende.

Der durchschnittliche Vollbeschäftigtenwert lag im Jahr 2021 bei 1.976,9 VK (2020: 1.641,6 VK) und gliedert sich wie folgt auf:

	2020	2021
Pflegebereich	58,6%	58,8%
Betreuung/WfbM/Fachdienst	20,8%	20,8%
Hauswirtschaft	10,1%	10,0%
Verwaltung	7,2%	7,3%
Sonstige	3,1%	2,7%

Tabelle 4, Anteil Beschäftigte nach Bereichen

Zum 31.12.2021 waren **91,8% der Arbeitsverhältnisse unbefristet**. Nicht berücksichtigt wurden Schüler*innen, Praktikant*innen und kurzfristig beschäftigte Mitarbeitende. Befristete Verträge gibt es nur bei nachweislichen Sachgründen.

Im Durchschnitt waren die Mitarbeitenden im Jahr 2021 an 25,9 Tagen krank. Laut dem Gesundheitsreport 2021 der Techniker Krankenkasse lag der Bundesdurchschnitt 2020 branchenübergreifend bei 14,6, in der Altenhilfe bei 24,8 Fehltagen. Die meisten Fehltagelassen entfallen dabei bei Berufstätigen in Pflegeberufen auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems. Aus diesem Grund hat die Samariterstiftung ein groß angelegtes Kinästhetikprojekt ins Leben gerufen, bei dem die Mitarbeiter*innen in der Pflege umfangreich geschult werden (vergl. C 1.1). Darüber hinaus wird im Rahmen des Audits berufundfamilie sukzessive an der Einführung des Rahmendienstplans gearbeitet, mit dem Ziel, die Belastung der Mitarbeiter*innen zu reduzieren.

C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur

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

Die Organisationskultur und -struktur der Samariterstiftung ist geprägt von einem **christlichen Selbstverständnis**. Verankert ist dieses im Leitbild, der diakonischen Rahmenkonzeption sowie in den Führungsgrundsätzen, welche in einem partizipativen Prozess entwickelt wurden. In der Zusammenarbeit wird großen Wert auf Anerkennung und Wertschätzung, Offenheit, Ehrlichkeit und Toleranz gelegt. Durch gegenseitige Informationen und regelmäßige Besprechungen werden Transparenz und Vertrauen geschaffen. Hierbei werden eine offene Kommunikationsstruktur und eine positive Fehlerkultur/Lernkultur gelebt. Der Grundsatz dafür ist die sogenannte **Oasenkultur**: Wir begegnen in der Samariterstiftung unseren Mitarbeitenden genauso wertschätzend, offen und empathisch wie Klient*innen und Bewohner*innen. Was Mitarbeitende selbst erfahren, können sie auch in ihrem täglichen Tun weitergeben. Ganz in diesem Sinne wurde das Konzept der „**Einführungstage für neue Mitarbeitende**“ überarbeitet. An ihrer Stelle gibt es jetzt „**Begrüßungstage für neue Mitarbeitende**“. Der Grundtenor dieses Tages, zu dem jede*r neue Mitarbeitende eingeladen ist, ist die Willkommenskultur in einem werteorientierten Unternehmen, das empathisch mit und interessiert am Nächsten arbeitet. Diese Kultur des Miteinanders wird an diesem Begrüßungstag für Mitarbeitende erfahrbar gemacht. So kann sie auch für die Arbeit in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld sinnstiftend tragen.

Für die Samariterstiftung ist die **diakonische Unternehmenskultur** nicht nur ein äußeres sichtbares Erkennungszeichen, sondern sie stärkt im Sinne dieser Oaskultur den Mitarbeitenden den Rücken, trägt zur Sinnstiftung bei und unterstützt den fürsorglichen Einsatz für Bewohner*innen und Klient*innen. Die Corona-Pandemie stellte sich durch die existenziellen Herausforderungen als Katalysator diakonischer Unternehmenskultur heraus. Die Erfahrung von Mitarbeitenden in der Sorge um die eigene Gesundheit und in der Sorge um die Gesundheit der ihnen anvertrauten und besonders vulnerablen Menschen stellte in besonderem Maße die Sinnfrage, ebenso die Frage nach einem wertschätzenden Miteinander selbst in Zeiten der (distanzierenden) Schutzmaßnahmen und die Frage nach dem Umgang mit den Grenzen des Lebens. In dieser Krisenphase hat sich die diakonische Unternehmenskultur mit all ihren Facetten als Möglichkeit erwiesen, Menschen und Systeme zu stützen und zu stabilisieren und somit eine Perspektive zu vermitteln. Auch für die Zukunft kann dies eine gute Basis sein.

Im Sinne der diakonischen Unternehmenskultur wurden individuelle Seelsorgeangebote, seelsorgerliche und stützende Konzepte, Krisenintervention, sinnstiftende Materialien und Deutungsangebote durch das Referat Diakonie und Theologie zur Verfügung gestellt. Als Zeichen der Wertschätzung und Ermutigung erreichte die Mitarbeitenden 2020 und 2021 ein Danke-Geschenk mit Bewahrungswunsch und Dank.



Abb. 5, Karte Danke-Aktion 2021

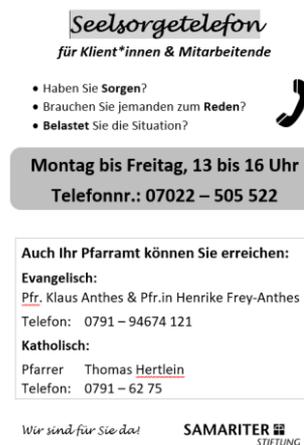


Abb. 6, Aushang Seelsorgetelefon von April bis Juni

Im Laufe der Pandemie standen die Mitarbeitenden ebenso vor der Herausforderung, neben aller fachlicher Arbeit, zusätzlich verunsicherte Bewohner*innen und Klient*innen zu stabilisieren. Vom Referat Diakonie und Theologie wurde daher in enger Absprache mit den Mitarbeitenden vor Ort Material für deren Bedarf entwickelt. Dieses konnte ohne Vorbereitungsaufwand angewendet werden und ermöglichte Mitarbeitenden, Menschen sinnstiftend zu aktivieren und in Krisen aufzufangen. V.a. Materialien und Beratungen zum Umgang mit Sterben und Tod wurden vermehrt nachgefragt.

Im weiteren Verlauf wurde auch die Pandemie und der Umgang mit ihr und den zwischenmenschlichen, seelsorgerlichen, ethischen und sinnstiftenden Herausforderungen als Anlass zur Reflexion genommen. Aus der Pandemie wird gelernt, um diakonische Unternehmenskultur besser und stützender in die Konzepte zu integrieren. Diakonische Unternehmenskultur in Coronazeiten ließ die Mitarbeitenden aller Ebenen und Bewohner*innen und Klient*innen die

Erfahrung machen, dass Sinnstiftung, Rituale und spirituelle Angebote die Resilienz fördern. Sie ermöglicht die Selbstwirksamkeitserfahrung von Mitarbeitenden und stärkt Teams, die sich dadurch als handlungs- und deutungsfähig erleben.

Die durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** bei der Samariterstiftung beträgt **8,02 Jahre**.

Die Integration von neuen Mitarbeitenden wird an Hand verschiedener QM-Dokumente sorgfältig vorbereitet und durchgeführt. Bspw. nehmen alle an einem Begrüßungstag für neue Mitarbeitende in der Hauptverwaltung teil. Neue Führungskräfte hospitieren in einzelnen Abteilungen, Referaten der Hauptverwaltung, beim Vorstand und in den Häusern und Einrichtungen. Die fachliche Einarbeitung wird je nach Position individuell geplant. Für Auszubildende und Studierende der dualen Hochschule gibt es ein strukturiertes Ausbildungskonzept. Die **Fluktuationsrate** liegt bei **8,5%** (inkl. Renteneintritt und auslaufende Beschäftigung).

Im Jahr 2021 begann die Sichtbarwerdung unseres **Employer Branding Prozesses**, der die Personalgewinnung und -bindung unterstützen und stärken soll. Der Prozess begann bereits 2019/2020 mit Interviews und Workshops mit den Mitarbeitenden zur Erarbeitung der Arbeitgeberpositionierung und der kulturellen Passungskriterien. Die Ergebnisse wurden durch die Mitarbeitenden in einer Online-Befragung validiert. Das Ergebnis dieses Prozesses war, dass Empathie, d.h. tiefstes Interesse am Menschen, der Anker und größtes verbindendes Element in der Kultur der Samariterstiftung ist. Für die Zukunft wurde zudem das lösungsorientierte Anpacken als Treiber identifiziert.

Insgesamt nimmt der Employer Branding Prozess die kulturellen Unternehmensaspekte in den Fokus und verfolgt damit nicht nur, eine zur Unternehmenskultur passende Ansprache potentieller Mitarbeitenden bzw. Bewerber*innen, sondern auch Impulse für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. In dieser Organisationsentwicklung sollen Konzepte zur Verfügung gestellt werden, die das Vertiefen, Sichtbarwerden sowie die Erlebbarkeit dieser kulturellen Aspekte ermöglicht. Dabei werden folgende Fragestellungen verfolgt: Wo können die kulturellen Aspekte wahrgenommen werden? Wie kann die Samariterstiftung als Arbeitgeberin noch mitarbeitendenorientierter werden? Wo muss sie sich noch entwickeln? Wie kommunizieren wir das nach außen? Dabei ist die Employer Branding Kampagne nicht isoliert, sondern ist mit anderen strategischen Themen verknüpft, z.B. Nachhaltigkeit, berufundfamilie und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Am 14. Juni 2021 ist die neue Karriereseite als Kernelement der externen Kampagne online gegangen.⁹ Intern haben die Haus- und Einrichtungsleitungen eine Materialbox zur Einführung der neuen Give aways erhalten. Darin waren Jutetaschen mit dem Aufdruck „Empathie-Träger*in“ für alle Mitarbeitenden, die eine haben möchten, sowie Kugelschreiber, Teebeutel für Dienst- Pausen- und Besprechungszimmer, Aufkleber und Lanyards (Schlüsselbänder). Zudem erhielten sie Aufgaben für Mini-Workshops, um mit ihren Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen und die Employer Branding Kampagne nach innen aktiv zu gestalten.

Im Zuge der internen Kampagne wurden zentrale Personalprozesse im Hinblick auf die kulturellen Aspekte überarbeitet. Hier wurde die Bedeutung der Kommunikation im Zusammenhang mit den

⁹ <https://www.karriere.samariterstiftung.de/startseite>

Themen Empathie und lösungsorientiertes Anpacken nochmal deutlich. Deshalb wurden die Grundaspekte der Kommunikation allgemein und in den einzelnen Prozessschritten des Personalmanagements ausgearbeitet. Es wurden im ersten Schritt Gesprächsleitfäden für die Prozessschritte Bewerbungs-, Erst-, Feedback-, Probezeit- und Jahresgespräche ausgearbeitet. Die Themen Kritik-, Abmahnungs- und Austrittsgespräche sind noch in Arbeit. Um diese Inhalte gut in den Häusern zu implementieren wurde das Führungskräfteprogramm smile angepasst und um Schulungen zu diesen Prozessen ergänzt.



Abb. 7 , Employer Branding Kampagne

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

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit besteht in allen Bereichen und soll weiter ausgebaut und gefördert werden. Insbesondere in Führungspositionen können Modelle der Delegation und Stellvertretung die Belastung reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Hier werden vor Ort flexible Lösungen gesucht, die den Mitarbeitenden passgenaue Deputate ermöglichen. Homeoffice ist im Verwaltungsbereich und bei Führungskräften nach Genehmigung durch den Vorstand möglich.

Bei persönlichen sozialen Dienstleistungen wie der Pflege und Betreuung scheidet Homeoffice weitestgehend von vornherein aus.

Im Jahr 2019 wurde in der Samariterstiftung ein über drei Jahre angelegtes **Kinästhetikprojekt** ins Leben gerufen. Zielsetzungen sind die Gesunderhaltung und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden sowie die Verbesserung der Bewegungskompetenz der Bewohner*innen. Mitarbeitende werden im Rahmen eines jeweils 4-tägigen Grund- und Aufbaukurses geschult. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit sind regelmäßige Praxisbegleitungen durch Kinästhetik-Trainer*innen geplant. Für die Realisierung des Projekts wurde eine neue Stelle mit einem Stellenumfang von 80% geschaffen. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt durch die Hochschulen Ostschweiz und Esslingen, welche den Output sowohl aus gesundheitsökonomischer als auch gesundheitswissenschaftlicher Sicht evaluieren. Das vorläufige Ergebnis, welches im Juli 2021 von der Hochschule Esslingen vorgelegt wurde, belegt bereits eindeutig, dass die Bewohner*innen in den sechs Modelleinrichtungen nach der Einführung von Kinästhetik im Durchschnitt mobiler waren im Vergleich zu den sechs Kontrolleinrichtungen, die keine Kinästhetik anbieten. Diese Mobilität fördert natürlich auch die Selbstständigkeit und das Selbstwertgefühl, denn die Erfahrung sich trotz Einschränkungen so weit wie möglich selbst zu bewegen, ist für die Bewohner*innen eine wertvolle Erfahrung. Die Ressourcen sowie die Unabhängigkeit der Bewohner*innen bleibt erhalten und wird gesteigert. Das wiederum wirkt sich positiv auf die seelische Gesundheit aus und kann zusätzlich motivieren. Im Blick auf die Mitarbeitenden hat die Einführung von Kinästhetik sowohl jede*n einzelnen als auch das Miteinander in den Teams positiv beeinflusst. Die Erfahrung und Wahrnehmung der eigenen Bewegungen führen zu einer erhöhten Achtsamkeit und einem Unterschied der eigenen Bewegungen in den alltäglichen Aktivitäten. Zudem fördert das achtsame Umgehen mit sich selbst das kollegiale Miteinander und die Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen. Aufgrund dieser positiven Zwischen-Bilanz wird dieses Projekt weitergeführt. Im nächsten Jahr kommen acht Modelleinrichtungen dazu. Zudem haben sich aus den vorangegangenen sechs Modelleinrichtungen vier Mitarbeitende dazu entschlossen, eine Trainer*innenausbildung im Bereich Kinästhetik zu machen. Auf diese Weise soll das Arbeiten nach den Prinzipien der Kinästhetik immer mehr in den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden implementiert und auf Dauer gestellt werden.

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

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

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

Seit dem Jahr 2019 wurden darüber hinaus spezielle Fortbildungsangebote mit gemeinwohlökonomischen Inhalten eingeführt. Entstanden ist diese Idee als Maßnahme aus dem 1. Audit. Diese Angebote unter dem Motto „**Mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur**“ verbinden Aspekte der Gemeinwohlökonomie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Interaktiv wird das Bewusstsein für Natur, Nachhaltigkeit und Gesundheit gefördert. Die Angebote finden ausschließlich in den Ferien statt, sodass insbesondere Eltern die Möglichkeiten haben, dieses Angebot zusammen mit ihren Kindern wahrzunehmen. Die Resonanz ist positiv. Diese Angebotssparte wird im nächsten Jahr fester Bestandteil des Fortbildungsprogramm.

Seit einigen Jahren gibt es in der Samariterstiftung zudem die internen Führungskräfteentwicklungsprogramme SMILE und SMILE-Netzwerk, die speziell auf die Anforderungen von Führung zugeschnitten sind. Inhalte sind dabei unter anderem Selbstorganisation und Eigenverantwortung. Im Jahr 2020 und 2021 haben 46 Führungskräfte dieses Angebot an 10 Tagen wahrgenommen. Alle Fort- und Weiterbildungsprogramme werden mittels eines QM-Dokuments evaluiert. Die niedrige Zahl ist der Corona-Pandemie geschuldet. Obwohl die Angebote zeitweise online angeboten wurden, waren doch die Führungskräfte vor Ort mehr gefordert.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende, die sich weiter qualifizieren wollen, auch über das interne Fortbildungsprogramm hinaus gezielt unterstützt. Je nach Art und Umfang der Maßnahme gibt es zeitliche und finanzielle Zuschüsse bis hin zur vollständigen Übernahme der Kosten als auch Freistellung. 2473,26 Freistellungstage haben die Mitarbeitenden im Berichtsjahr 2020 in Weiterqualifikationen investiert. Die niedrige Zahl ist sicher auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. Im Jahr 2021 haben die Mitarbeitenden 3918,5 Freistellungstage in Weiterqualifikationen investiert.

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

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

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin (1 Arbeitstag),

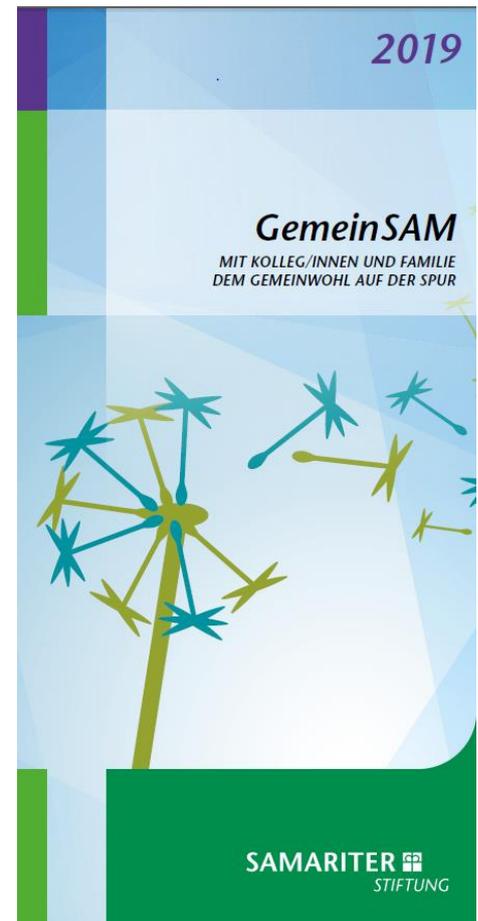


Abb. 8, Flyer GemeinSAM

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

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

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

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

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

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in der Altenhilfe wird regelmäßig in einer umfassenden **Mitarbeitendenbefragung** vom unabhängigen **Institut für Qualitätskennzeichnung von sozialen Dienstleistungen GmbH (IQD)** mit Sitz in Filderstadt durchgeführt. Darin enthalten sind nicht nur beratende Audits und eine Mitarbeitendenbefragung, sondern auch eine Bewohner*innen- und Angehörigenbefragung. Die Umfrage umfasst den Aufgabenbereich und die Personalentwicklung, die betriebliche Gesundheitsförderung, das eigene Unternehmen und die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Kollegen. Insgesamt enthält der Fragebogen 36 Fragen, deren Inhalte geändert oder an die Bedürfnisse der Samariterstiftung angepasst werden können. Insgesamt meldeten die Mitarbeitenden mit 87,9% eine hohe Zufriedenheit zurück. Im Rahmen dieser umfassenden Befragungen fand auch eine Begehung der einzelnen Häuser und Einrichtungen statt, um die Lebenssituation der Bewohner*innen in den Blick zu nehmen. Ebenso wird Einblick in die Pflegedokumentationen genommen. Im Durchschnitt gaben 97% der Befragten an, dass ihnen ihre Tätigkeit gefällt und 92% sagten, dass sie ihren Arbeitgeber weiterempfehlen werden. Defizite waren erkennbar im Bereich der Angebote zur Gesundheitsförderung, womit nur 73% zufrieden waren. Auch nur 76% der Befragten war mit der rechtzeitigen Information über Dienstplanänderungen zufrieden. An beiden Defiziten wird bereits konstruktiv weitergearbeitet (vgl. C1.2 und C2.2). Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung wie auch der Bewohner*innen- und Angehörigenbefragung werden mit den Hausleitungen besprochen. Relevante Abweichungen werden mit Maßnahmen versehen und bearbeitet.

Die letzte **Umfrage in der Eingliederungshilfe** fand vom 3.-21. Mai 2021 statt und wird in einem zweijährigen Turnus durchgeführt. Die Umfrage wurde vom unabhängigen **Forschungs- und Beratungsinstitut CGIFOS** in Stuttgart durchgeführt. Diese ist führend auf dem Gebiet der Inneren Qualität von Organisationen und deren Management. Das Hauptaugenmerk der Umfrage lag auf dem Bereich der „Inneren Qualität“ (IQ), d.h. die Einschätzung des werteorientierten Verhaltens wie Kund*innenorientierung, Umgang mit Ressourcen, Kollegialität und Führung wurde erfragt. Dies erfolgte online mit einer für die Samariterstiftung spezifisch gestalteten Mitarbeitendenbefragung. Die Teilnehmendenquote lag in der Eingliederungshilfe bei 48%. Die Ergebnisse wurden mit dem externen Berater besprochen. Regionale Maßnahmenpläne wurden erarbeitet, Rückmeldungen gehen direkt an den Vorstand.

Neben dem direkten Gespräch mit den Vorgesetzten haben die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit, sich bei Bedarf oder Beschwerden an die Mitarbeitervertretung ihrer Einrichtung oder ggf. an die Gesamtmitarbeitervertretung der Stiftung oder der GmbH zu wenden.

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

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

Die **Kommunikation** in der Samariterstiftung erfolgt über eine definierte Gremienstruktur und entsprechende digitale Medien. Dies ist im QM-System der Samariterstiftung festgeschrieben und wird laufend aktualisiert. Darüber hinaus gibt es ein stiftungsweites Intranet, in welchem nicht nur über aktuelle Themen, Neueinstellungen oder Reorganisationen von Abteilungen berichtet wird, sondern auch die Möglichkeit zur direkten Fragestellung an Leitungskräfte und Vorstand gegeben ist. Antworten sind für alle offen einsehbar. Die Möglichkeit Fragen zu stellen, wird von den Mitarbeitenden wahrgenommen. Seit kurzem ist die Samariterstiftung in den Sozialen Medien, bei Facebook und Instagram, vertreten. Auch einzelne Häuser und Einrichtungen haben sich dort einen Kanal angelegt. Genutzt wird dieser, um interessante und spannende Einblicke zu geben: sei es ein Blick hinter die Kulissen des Alltages oder in Projekte und Neuigkeiten. Die Reaktionen (Klicks, Likes, Kommentare, Teilen) geben wichtige Rückmeldungen über die Relevanz und die Qualität der Postings. Aufgrund dieser Auswertungen wird die Präsenz in den Sozialen Medien immer wieder angepasst und weiter ausgearbeitet.

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

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Mitarbeitenden-Befragungen in der Altenhilfe und Eingliederungshilfe wurden durchgeführt. Die Re-Zertifizierung des audits berufundfamilie ist erfolgreich abgeschlossen. Das 2019 begonnene Kinästhetikprojekt wird verlängert und mit acht neuen Projekthäusern weitergeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Mitarbeitenden-Befragung in der Eingliederungshilfe wird alle zwei Jahre durchgeführt. Die Möglichkeit, dass Mitarbeitende die Kommunikation im Intranet aktiv mitgestalten können, indem sie auch eigene Inhalte erstellen können, soll ausgebaut werden. Das Fortbildungsangebot GemeinSAM wird erweitert.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

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

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

Mitarbeitende mit einem Büroarbeitsplatz haben die Möglichkeit, bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attestes eine gesundheitsfördernde Büroausstattung zu beantragen. Die Umstellung auf höhenverstellbare Schreibtische wurde beschlossen und im Frühjahr 2021 umgesetzt.

Das **betriebliche Gesundheitsmanagement** wurde 2019 gemeinsam in der QSG (Qualitätssicherungsgruppe) erarbeitet und mit der Gesamt-Mitarbeitervertretung abgestimmt. Die stiftungsweite Einführung des Konzepts ist 2020 erfolgt. Ziel ist es, durch langfristig angelegte und wirksame Maßnahmen die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und eine Reduzierung der Krankheitstage zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es die Partizipation von Mitarbeitenden aller Ebenen.



Abb. 9, Betriebliche Gesundheitspolitik

Die wesentlichen Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind:

- Die Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden.
- Die belastenden Faktoren im Rahmen der Arbeitsbedingungen (Verhältnisebene) werden kontinuierlich erkannt und so gering wie möglich gehalten.
- Mitarbeitende werden in ihrem individuellen, gesundheitsförderndem Verhalten unterstützt.
- Die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind umgesetzt und die Anzahl der Krankheitstage ist reduziert (Ziel aus dem Audit „berufundfamilie“).

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

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

Grundsätzlich ist jede*r Mitarbeitende für seine*ihre Gesundheit selbst verantwortlich. Die Samariterstiftung unterstützt diese Eigenverantwortung und gibt Anregungen, was für ein gesundes Leben förderlich sein kann. Deshalb stellt sie in einem umfassenden Jahresprogramm Fort- und Weiterbildungsangebote für die Mitarbeitenden zusammen.

Zudem kooperiert die Samariterstiftung mit „Amiravita“, ein Dienstleister, der Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt. Die Gesundheitsberater*innen bieten eine Pflegeberatung zur Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen, eine Elternberatung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine psychosoziale Beratung bei psychischer Belastung. Die Beratungsgespräche werden ausschließlich von Psychologen mit langjähriger Erfahrung durchgeführt, sind vertraulich und für die Mitarbeitenden kostenlos. Zusätzlich zu dieser Kooperation mit „Amiravita“ sind in der Samariterstiftung zwei Pfarrerinnen als Seelsorgerinnen ansprechbar. Die Seelsorgegespräche unterliegen dem Seelsorgegeheimnis und sind damit ebenfalls absolut vertraulich.

Während der Corona-Pandemie gab es auch verschiedene Angebote innerhalb der Häuser und Regionen, um die Geschehnisse aufzuarbeiten. (Vgl. C1.1) Einmal im Monat erscheint im Intranet ein „Newsletter Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Dieser behandelt ein aktuelles Gesundheitsthema, stellt jeweils einen bestimmten Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements genauer vor und gibt Hinweise auf Angebote der Samariterstiftung sowie auf solche der Kranken-, Reha- und Rentenkassen.

Der Vorstand ist das gesetzlich verantwortliche Organ für den **Arbeitsschutz**. Er ist gesamtverantwortlich für die Durchführung der sachlichen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zum Schutze der Mitarbeitenden in der Samariterstiftung. Der Arbeitsschutzausschuss

(ASA) ist beratendes Gremium und macht verbindliche Vorgaben für die konkrete Ausführung von Maßnahmen. Die Koordinationsstelle in der Hauptverwaltung sorgt für einen guten Kommunikationsfluss zwischen allen beteiligten Ebenen.

Die Regionalleitungen sind das Bindeglied zwischen dem ASA und den Einrichtungen. Sie geben die arbeitssicherheitsbezogenen Anweisungen und Vorschriften korrekt weiter und überprüfen, ob diese nach den Besonderheiten des ihnen unterstellten Verantwortungsbereiches umgesetzt werden. Zudem sammeln sie Anregungen, Vorschläge und Meldungen über sicherheitstechnische Mängel und geben diese an den ASA weiter.

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

Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen des MVG auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Maßnahmen zum Arbeitsschutz einzusetzen. Die Gesamtmitarbeitervertretungen sind im ASA vertreten.

Über alle Bereiche hinweg gibt es **jährliche Unterweisungen**, die anhand einer Unterweisungsmatrix erfolgen und entsprechend dokumentiert werden. Hier werden Themen wie Erste Hilfe, Brandschutzübungen, Ergonomie am Arbeitsplatz behandelt. Zudem gibt es seit 2016 Schulungsvideos zur Arbeitssicherheit und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, die im Intranet für alle Mitarbeiter*innen zugänglich sind. Die Betriebsärztin bietet für alle Mitarbeitenden regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen an. Die **arbeitsmedizinischen Untersuchungen**, u. a. für Auszubildende, werden ebenfalls von der Betriebsärztin geplant durchgeführt und dokumentiert. Die gesetzlichen und behördlichen Rahmenbedingungen werden dabei eingehalten.

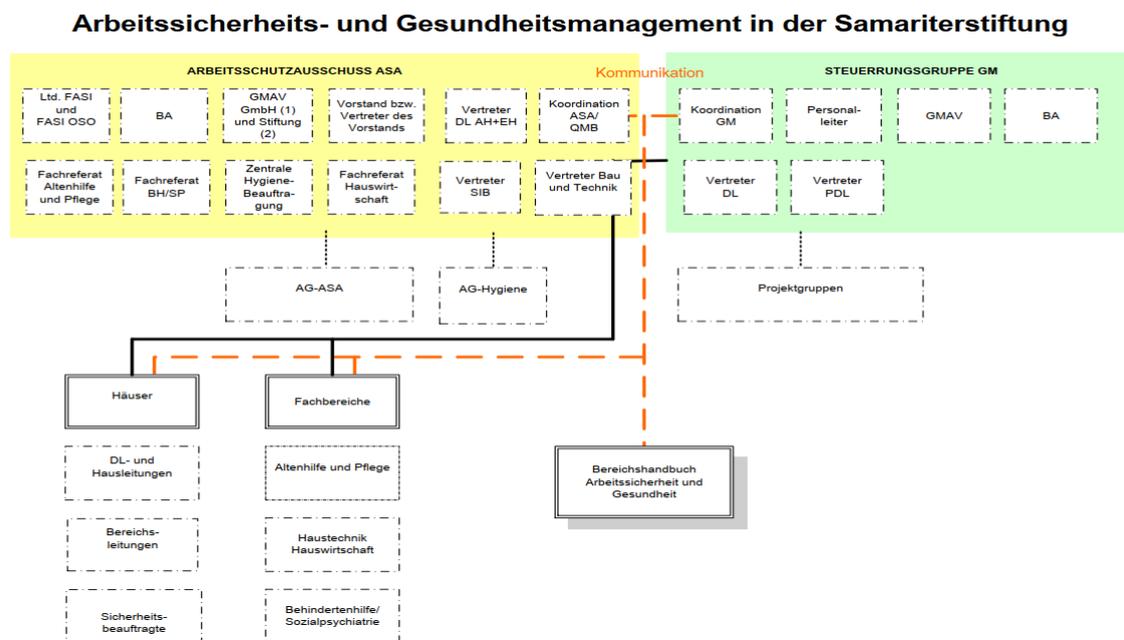


Abb. 10, Übersicht Zusammenhang Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement der Samariterstiftung

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

Aufgrund von Corona konnten jedoch im Jahr 2021 nur 4 Begehungen durch die BGW durchgeführt werden. Dabei waren vor allem die vorgegebenen, corona-bedingten Hygieneregeln ein Thema.

Innerhalb der Samariterstiftung wird die geforderte Quote der betrieblichen **Ersthelfer*innen** bereitgestellt. Um neue Ersthelfer*innen zu qualifizieren, wird regelmäßig ein Erste-Hilfe-Lehrgang in Kooperation mit einem externen Partner, wie z.B. dem DRK oder den Johannitern, durchgeführt. Die bereits ausgebildeten Ersthelfer*innen nehmen alle zwei Jahre an einer Fortbildung zum Erste-Hilfe-Training teil.

Seit die Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 in Deutschland ausbrach, ist eine **Corona-Taskforce** eingerichtet, die wöchentlich zum Stand der Pandemie tagt, um kurzfristig notwendige Vorkehrungen für die Samariterstiftung zu beschließen. Die Infektionsschutz-Maßnahmen aus der Corona-Verordnung des Landes Baden-Württemberg so wie die Empfehlungen des Robert Koch-Instituts werden immer wieder für die einzelnen Häuser und Einrichtungen sowie die Hauptverwaltung angepasst und etabliert. Die Mitarbeitenden in der Hauptverwaltung haben die Möglichkeit, ihre Tätigkeit auch zu Hause auszuüben. Diejenigen, die anwesend sein müssen, haben sich in der auf Büro und Arbeitsplätze verteilt, um so den Mindestabstand von mindestens 1,5 Metern zueinander einzuhalten. Mund-Nasen-Schutz, Handdesinfektionsmittel sowie Schnelltests werden zur Verfügung gestellt. Besprechungen jeder Art werden als Videokonferenzen durchgeführt. Von der Betriebsärztin wird in regelmäßigen Abständen sogar eine Corona-Hotline angeboten, bei welcher individuelle Fragen zum Maskentragen, Impfungen, Testungen und Vorerkrankungen beantwortet werden.

Viele Arbeitsplätze in der Samariterstiftung sind barrierefrei oder zumindest barrierearm zugänglich, da sie sich überwiegend in stationären Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe befinden. In allen Pflegeeinrichtungen stehen zur Arbeitserleichterung Hilfsmittel in ausreichendem Maß bereit (z.B. Pflegelifter, Hubbadewannen u. ä.). Zudem wird darauf geachtet, die Häuser möglichst ergonomisch und auf die Arbeitsabläufe ausgerichtet (z. B. kurze Wege) zu bauen.

Allen Mitarbeitenden stehen pro Jahr fünf Tage für Fortbildungen zur Verfügung, die selbst gewählt werden können und lediglich einen Bezug zum Berufsfeld aufweisen müssen. Neben fünf Tagen Sonderurlaub steht ein Budget von 300 € p. a. zur Verfügung (ZRW 2). Der ZRW 2-Anspruch wurde durch eine Dienstvereinbarung ausgeweitet und kann auch zur Gesundheitsvorsorge oder Burn-Out-Prävention eingesetzt werden. Im Jahr 2021 wurden 393 Tage **Sonderurlaub über ZRW 2** in Anspruch genommen. Die niedrige Zahl ist dem geschuldet, dass aufgrund von Corona viele Veranstaltungen abgesagt werden mussten.

Für die Gesundheitsvorsorge gibt es eine eigene Rubrik im Fortbildungsprogramm der Stiftung. Die Angebote zur „seelischen und körperlichen Gesundheit“ sind vielfältig: Rücken-Tage, Lachyoga, Pilgerwanderung, um nur einige Beispiele zu nennen. **449 Tage haben die Mitarbeiter*innen im Jahr 2021 in Gesundheitsangebote investiert.** Davon entfielen 131 Tage auf das interne Programm

„Seelische und Körperliche Gesundheit“ und 318 Tage auf externe Kurse. Da viele Angebote aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden konnten, wurden auch Online-Angebote gemacht, beispielsweise fand vom 8. November bis 20. Dezember 2021 eine Online-Impulsreihe zum Thema „7 Wochen Resilienz – das Geheimnis der Stehaufmenschchen“ statt.

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

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

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

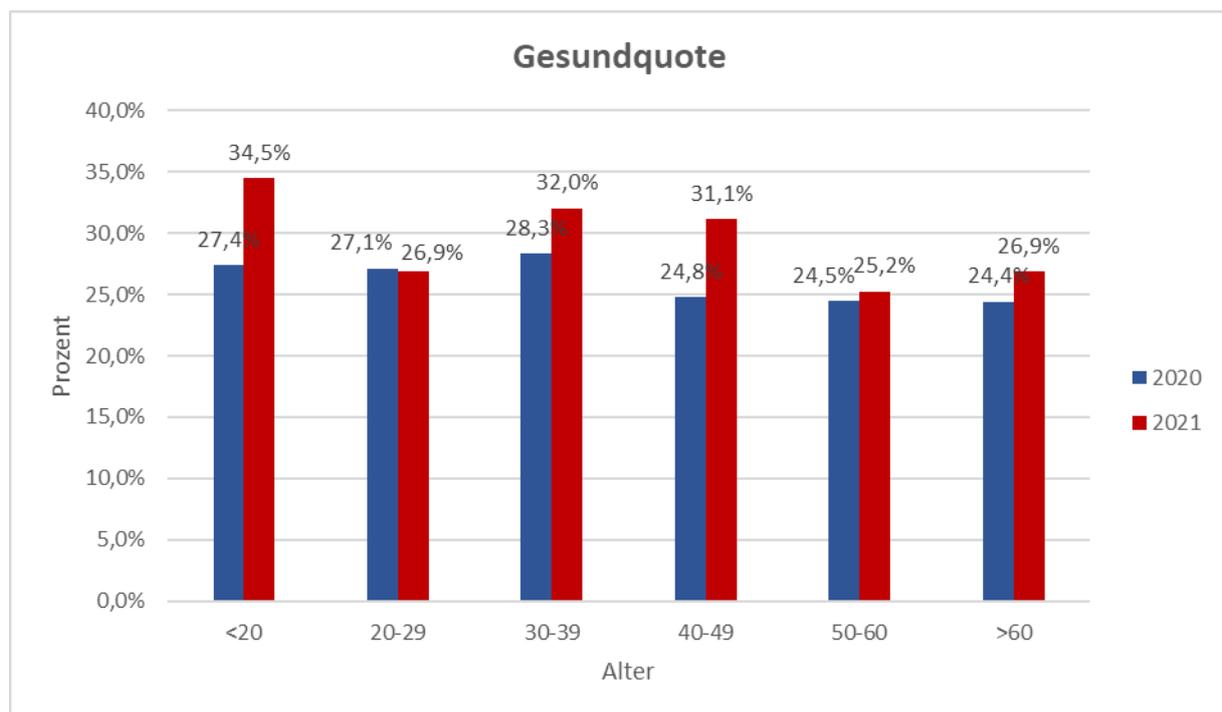


Abb. 11, Gesundquote in% nach Alter der Mitarbeiter*innen in den Jahren 2020 und 2021

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

Übersteigt die Krankheitszeit 42 Kalendertage, haben Mitarbeitende einen Anspruch auf ein **betriebliches Eingliederungsmanagement**. Dabei wird vorab in einem Gespräch geklärt, was der*die

Mitarbeiter*in braucht, um gut wieder in seinen*ihren Arbeitsalltag einzusteigen und wie eine Arbeitsunfähigkeit in Zukunft vermieden werden kann.

Die Anzahl der **Betriebsunfälle** ist für das Jahr 2020 das erste Mal stiftungsweit systematisch erfasst. Jede Verletzung und jeder Unfall, die während der Arbeitszeit oder auf dem Weg zur Arbeit passieren, werden dokumentiert. In der gesamten Samariterstiftung gab es im Jahr 2020 insgesamt 400 Betriebsunfälle. Davon waren 46 Betriebsunfälle anzeigepflichtig.

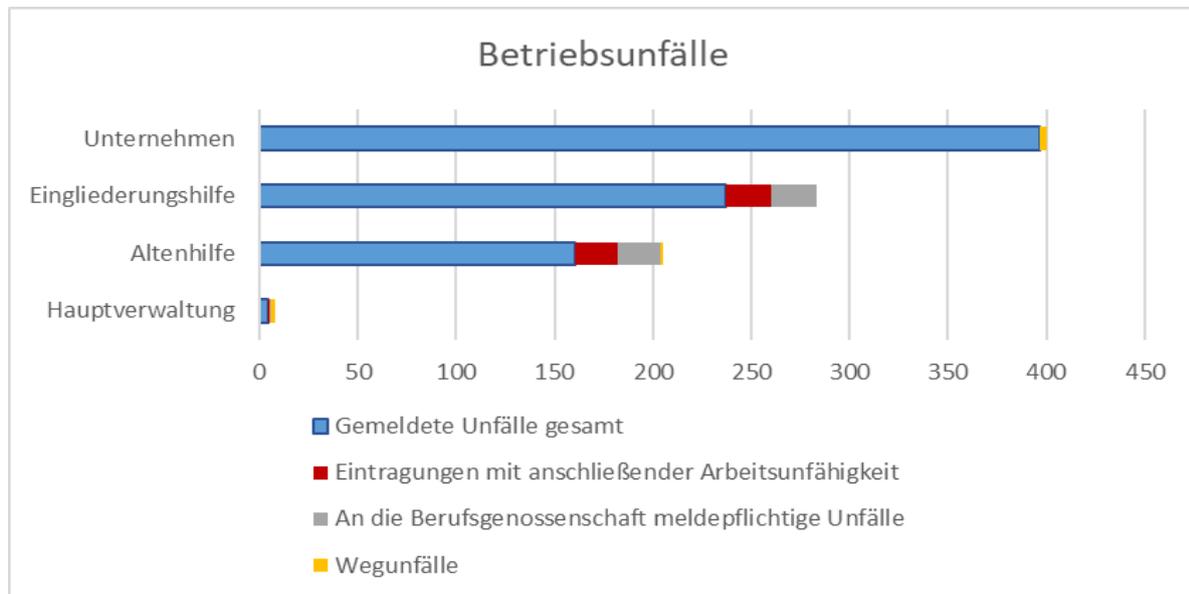


Abb. 12, Betriebsunfälle in der Samariterstiftung

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Umstellung auf höhenverstellbare Schreibtische wurde durchgeführt. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wurde stiftungsweit eingeführt. Die Anzahl der Betriebsunfälle wird stiftungsweit erfasst und die Zahlen werden ab 2020 ausgewertet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Führungskräfte und Mitarbeitenden werden weiterhin im Bereich Arbeitsschutz sensibilisiert und geschult. Die Betriebsunfälle werden intern analysiert, um die Gefährdungsbeurteilung und die bisherigen Maßnahmen zu analysieren und gegebenenfalls anzupassen. Die Arbeitsplatzbegehungen werden wieder konsistent, eventuell auch von der Betriebsärztin, durchgeführt werden.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

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

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

Die Ausschreibung von freien Stellen in der Samariterstiftung geschieht unabhängig von Aspekten wie Alter, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Hautfarbe oder Nationalität. Die Samariterstiftung bemüht sich in der internen und externen Kommunikation eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die die Gleichbehandlung aller Geschlechter zum Ausdruck bringt. Diversität ist ein Grundanliegen, das mit Blick auf die Zielgruppen höchste Relevanz hat, v.a. auch im Blick auf Frauen in Führungspositionen.

Die Beschäftigungsquote von Frauen in Führungspositionen ist bei der Samariterstiftung vorbildlich: Zum 31.12.2021 waren rund **67,8% der Führungspositionen mit Frauen besetzt**.

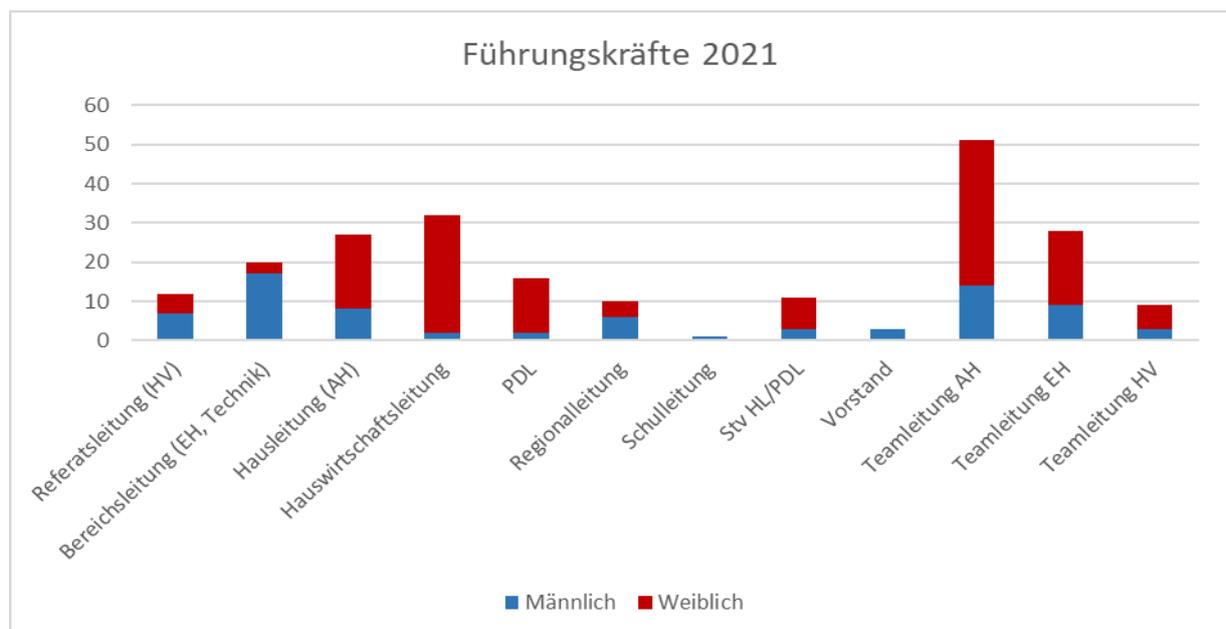


Abb. 13, 67,8% der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt (152 von 224)

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

Im Jahr 2017 wurde der Stiftungsrat/Aufsichtsrat neu gewählt. In diesem Zuge hat eine Frau den Vorsitz übernommen. Der Stiftungsrat setzt sich aus elf Männern und fünf Frauen zusammen.

Insgesamt beträgt der Beschäftigungsanteil von Frauen in der Samariterstiftung rund 83%. Durch die Anwendung der Tarifwerke gibt es keine Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen.

Im Betrachtungszeitraum lag der **Altersdurchschnitt der Mitarbeiter*innen bei 46,2 Jahren**.

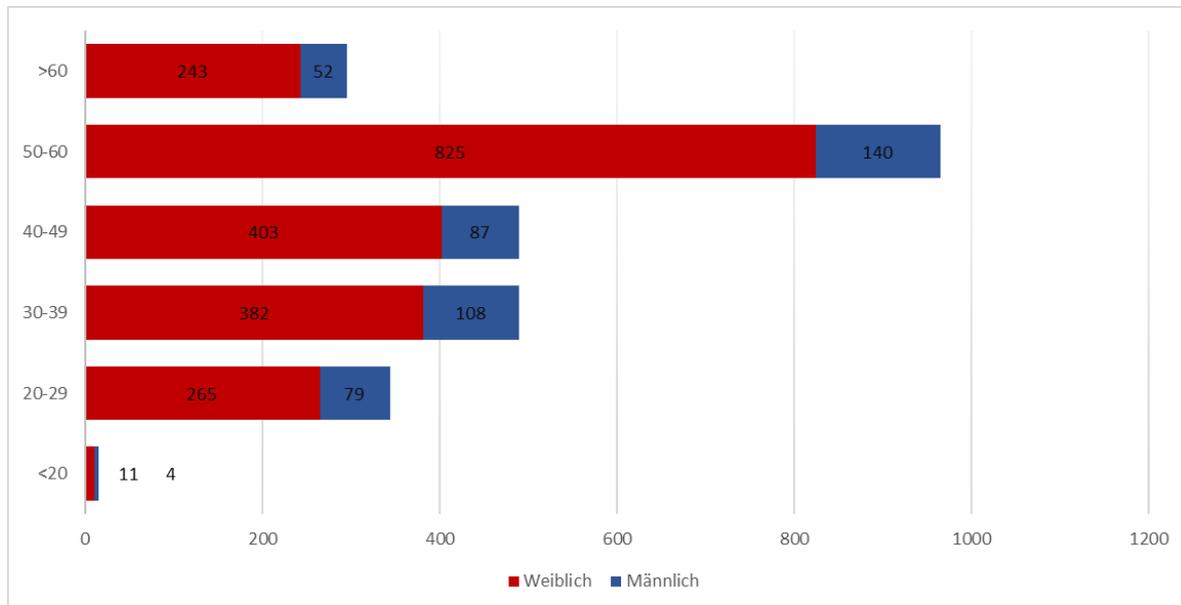


Abb. 14, Durchschnittliche Verteilung der Altersgruppen 2020/2021

Allen Mitarbeitenden steht die Inanspruchnahme der Elternzeit offen; hierdurch entstehen keinerlei Nachteile für das Arbeitsverhältnis. In den Jahren 2020 und 2021 waren 262 Mitarbeitende für insgesamt 1.739 Monate in Elternzeit. Davon entfielen 1.710 Monate auf Frauen und 29 Monate auf Männer. Während der Familienphase bemüht sich die Samariterstiftung, den Kontakt zu den Mitarbeitenden zu halten. Dafür wurde ein **Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende in der Elternzeit** entwickelt und zum 01.01.2019 stiftungsweit eingeführt. Dieses umfasst zunächst eine strukturierte Begleitung während der Schwangerschaft. Neben dem Informationsgespräch zur Gefährdungsbeurteilung findet ein Abschlussgespräch mit dem/der Vorgesetzten unmittelbar vor Eintritt in den Mutterschutz statt. Zur Geburt erhalten alle Eltern ein Geschenk. Der Kontakt wird über die gesamte Elternzeit z. B. durch Geburtstags-, Weihnachtsgrüße, Einladungen zu Veranstaltungen und Fortbildungen etc. aufrechterhalten. Auch die Rückkehr ins Unternehmen wird durch strukturierte Gespräche unterstützt. Ebenso etabliert ist ein regelmäßiger Wiedereinstiegskurs für Pflegefachkräfte nach einer längeren Familienphase.



Abb. 15, Karte und Geschenke zur Geburt

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

Über verschiedene Wege wird versucht, die Mitarbeitenden ihren Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechend zu fördern und weiter zu entwickeln. In den Tätigkeitsfeldern Alltagsbegleitung, der zusätzlichen Betreuung und einigen Bereichen der Hauswirtschaft bietet die Samariterstiftung auch Menschen ohne Berufsausbildung feste, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. In der Alltagsbegleitung und der zusätzlichen Betreuung werden entsprechende Qualifizierungskurse angeboten. Darüber hinaus bietet das vielfältige Fortbildungsprogramm eine Vielzahl an Angeboten. Im Jahr 2020 haben Mitarbeitenden 2.473 Tage, im Jahr 2021 3.918,5 Tage an Fort- und Weiterbildungen (interne und externe Kurse) teilgenommen.

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

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

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

Spezielle Fortbildungsangebote, die sogenannten SMILE-Kurse, sind ebenfalls auf Führungskräfte ausgelegt. Über einen Zeitraum von 12-17 Monaten werden verschiedene Themen der Mitarbeiterführung aufgegriffen. Dabei nimmt unter anderem der nachhaltige Umgang mit den eigenen Ressourcen einen wichtigen Part ein.

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

Auf gesellschaftspolitischer Ebene positioniert sich die Samariterstiftung öffentlich zum Thema **Inklusion** und veranstaltet Vorträge und Veranstaltungen zu diesem Thema. Intern wird bspw. eine Fortbildung zum Thema „Chancen und Herausforderungen in interkulturellen Teams“ angeboten. Fragen zum Thema Gleichstellung werden direkt vom Vorstand bearbeitet. Ferner sind die MAVen mit der Thematik betraut.

Die **Fluktuation** in der Samariterstiftung lag in den Berichtsjahren durchschnittlich bei 8,5%. Der Anteil der Mitarbeitenden, welche die Stiftung als Arbeitgeberin verlassen, war über die Altersstufen hinweg ausgeglichen. Im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeitenden lag die höchste Fluktuationsquote bei den unter 30-jährigen, die mit Abstand am niedrigste bei der Altersgruppe der 50 – 60-jährigen. Erfreulich ist, dass die Bindung an die Samariterstiftung bereits bei den Mitarbeitenden ab Ende 20 sehr stabil ist.

Im Berichtszeitraum sind im Jahr 2020 insgesamt 949 Neueinstellungen und im Jahr 2021 insgesamt 1023 Neueinstellungen dokumentiert.

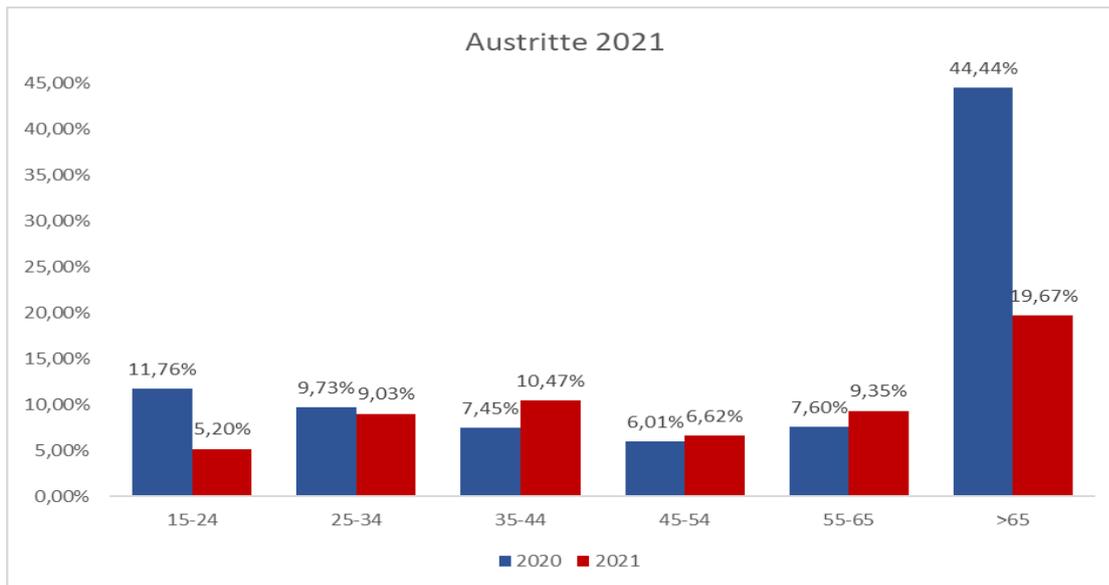


Abb. 16, Anzahl der Austritte nach Alter (2020/2021)

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein Teil des Selbstverständnisses für die Samariterstiftung. Unabhängig von Alter, Geschlecht und Religion haben alle Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungschancen. 67,8% der Führungspositionen haben Frauen inne.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

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

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

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

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdiensts

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

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

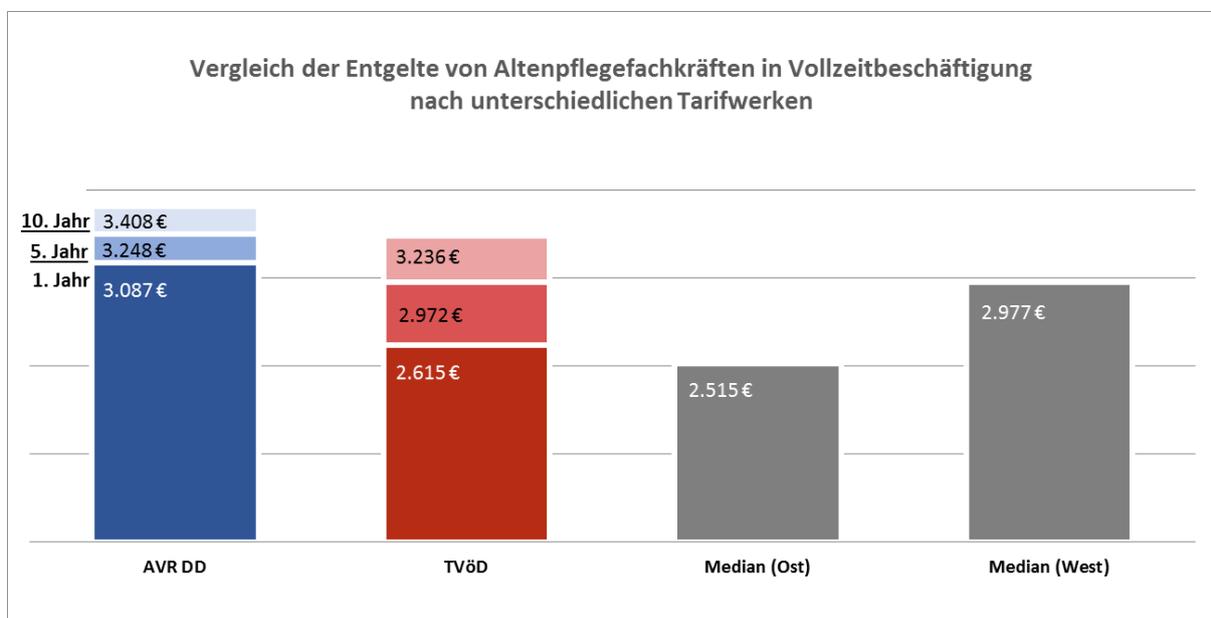


Abb. 17, Vergleich Entgelt in der Altenhilfe

Die Inhalte der Tarifwerke sowie die Entgelttabellen werden den Mitarbeitenden über das Intranet zur Verfügung gestellt. Zusätzliche Sozialleistungen, wie die betriebliche Altersvorsorge oder der Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen sind ebenfalls tariflich vereinbart und werden allen Mitarbeitenden, unabhängig von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, gewährt.

Das niedrigste Einkommen für einfachste Tätigkeiten ist die Entgeltgruppe 1, Stufe 2 mit 1.900 € brutto monatlich. Im Vergleich zum höchsten Einkommen der Stiftung ergibt sich eine Spreizung von 1 zu 6,7. Der Medianverdienst beläuft sich auf 25.137 € Jahresgehalt im Jahr 2019 (2018: 24.980 €).

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

Bewertungsempfehlung: 70%

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

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

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

Die genaue Arbeitszeit wird über den Dienstplan rechtzeitig bekannt gegeben und erfasst. Ggf. geleistete Überstunden werden von der Führungskraft genehmigt und im Dienstplanprogramm verbucht. Die Dienstzeiten sind vorgegeben und transparent. Abweichungen von gesetzlichen Vorgaben (z. B. Pausen, Ruhezeiten) werden vom Dienstplanungsprogramm erkannt und gekennzeichnet. Durch die Einführung der Rahmendienstpläne soll eine noch verlässlichere Dienstplanung erreicht werden. Ziel ist es, durch bessere Planbarkeit die Teilhabe am sozialen Leben zu erhöhen und Beanstandungen zu reduzieren (vgl. C1.1).

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

Die adäquate Versorgung der zu betreuenden Menschen ist elementares Ziel aller Arbeit in der Samariterstiftung. Krankheit von Kolleg*innen oder anderweitige Ausfälle können dazu führen, dass Mehrarbeit erforderlich wird. Diese kann durch Freizeitausgleich abgegolten, oder entsprechend vergütet werden. Die durchschnittliche Zahl an Mehrarbeit lag im Jahr 2020 bei 25 Std. pro Vollzeitstelle, 2021 bei 31 Std., was sich primär auf den zunehmenden Fachkräftemangel zurückführen lässt.

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

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

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

In der Verwaltung gibt es eine Gleitzeitspanne von 06.30 – 18.30 Uhr. Die Kernarbeitszeit ist von Montag bis Donnerstag jeweils von 09.00 – 11.30 Uhr und 13.30 – 15.30 Uhr, freitags endet diese bereits um 15 Uhr. In der Samariterstiftung haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Die **Teilzeitquote** sinkt von **68,6%** im Jahr 2020 auf aktuell **67,8%** im Jahr 2021.

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

Weitere Handlungsfelder, welche im Rahmen des Audits berufundfamilie bearbeitet werden, sind die Verbesserung der Kommunikation sowie der Arbeitsbedingungen. Mehr Führungskräfte in Teilzeit zu beschäftigen, ist als Ziel im Zusammenhang mit dem Audit berufundfamilie benannt.

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

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

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Re-Zertifizierung des Audits berufundfamilie ist von April bis Juli 2021 erfolgt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Förderung von Führungspositionen in Teilzeit wird weiter vorangebracht.



Abb. 17, Zertifikat berufundfamilie

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Als gemeinnütziges Unternehmen verfolgt die Stiftung keine Gewinnerzielungsabsichten. Erwirtschaftete Überschüsse werden ausschließlich in die Weiterentwicklung der Stiftung investiert. Im Jahr 2021 waren 3.127 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren **91,8% der Arbeitsverträge unbefristet**. Der Vorstand der Samariterstiftung hat ein hohes Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Befristungen werden in Ausnahmefällen, bei Vorliegen eines Sachgrunds, vorgenommen. Die Befristungsdauer richtet sich nach gesetzlichen Vorgaben und beträgt maximal zwei Jahre. In der Regel werden Arbeitsverträge aber unbefristet ausgestellt.

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

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

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

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

Alle weiteren verpflichtenden Indikatoren treffen auf die Samariterstiftung nicht zu.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter*innen

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

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

Darüber hinaus engagiert sich Apetito bei der „Initiative Tierwohl“, die eine nachhaltige und tiergerechte Fleischerzeugung insbesondere bei Schweine- und Hähnchenfleisch unterstützt. Die

Verantwortlichen der Häuser können aus dem umfangreichen Produktkatalog selber auswählen, welche Lebensmittel sie beziehen wollen. Darüber hinaus werden Backwaren sowie weitere Frischwaren von lokalen Lieferanten bezogen.

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

Zudem steht den Mitarbeitenden in der Hauptverwaltung die Möglichkeit offen, selbst mitgebrachte Speisen zu kühlen bzw. zu erwärmen. In der Hauptverwaltung wurden unlängst zwei Wasserspender für die Mitarbeitenden installiert. Mitarbeitende können ihre Flaschen dort beliebig befüllen. Damit wird nicht nur Verpackungsmüll vermieden, sondern auch zur Vermeidung von Emissionen durch den Transport beigetragen.

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

Verbesserungspotenziale/Ziele:

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

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Die Samariterstiftung motiviert ihre Mitarbeitenden, den Weg zur Arbeit umweltschonend zu gestalten. Durch die dezentrale Organisation wohnen viele Mitarbeitenden in unmittelbarer Nähe der Häuser und Einrichtungen und legen ihren Arbeitsweg zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurück. Alle Einrichtungen und Häuser sowie auch die Hauptverwaltung verfügen über zum Teil sogar überdachte Möglichkeiten, das Fahrrad abzustellen. In den Einrichtungen sind i. d. R. Umkleide- und Duschköglichkeiten vorhanden, die von den fahrradfahrenden Mitarbeitenden genutzt werden können. Die Hauptverwaltung wurde diesbezüglich bereits vor einigen Jahren nachgerüstet. Ein schließbarer und überdachter Abstellplatz für Fahrräder wurde von Mitarbeitenden in Eigenleistung hergerichtet (Sachkosten wurden von der Samariterstiftung übernommen).

Seit 2017 war die Einführung von E-Bikes als sogenannte **Diensträder** durch Entgeltumwandlung in Diskussion. Bisher hatte diesem Anliegen die Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Landeskirche und Diakonie in Württemberg gefehlt. Die Samariterstiftung hat dieses Anliegen jedoch weiterverfolgt, da es zum einen zur Verbesserung der CO₂-Bilanz beiträgt. Zum anderen ist es ihr ein großes Anliegen, dieses Angebot den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Landeskirche und Diakonie in Württemberg hat im Sommer 2021 die Regelung zur Finanzierung des Dienstrades über Entgeltumwandlung zugestimmt und geregelt. Das Projekt Dienstrad-Leasing ist somit in der Endphase. Viel Vorarbeit ist bereits geschehen, sodass die

notwendigen Verträge und geplanten Abläufe nur noch ein wenig Feintuning benötigen. Die Samariterstiftung hat sich für den Anbieter Eurorad¹⁰ entschieden. Zu Beginn der Fahrradsaison 2022 wird die Möglichkeit des Dienstrads-Leasings umgesetzt. Da es auch von Seiten der Mitarbeitenden viele Nachfragen gab, hat der Vorstand bereits im Intranet mit einem Artikel „Dienstrad-Leasing auf der Zielgeraden“ im September darüber informiert.

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

Auf Initiative der Mitarbeitenden gibt es privat organisierte Fahrgemeinschaften. Auch bei gemeinsamen Terminen außer Haus wird die Möglichkeit der Bildung von Fahrgemeinschaften geprüft. Im Jahr 2021 wurden 3.036.691,61 km mit Dienstfahrzeugen und 70.397 km mit Privatautos zurückgelegt.

Auf welche Weise die Mitarbeitenden anteilmäßig ihren Weg zur Arbeit zurücklegen, können wir nicht benennen. Durch die regionale Verortung der Häuser und Einrichtungen ist aber ein Pendeln aus einer größeren Entfernung eher selten

Allgemeine Reiseregulungen sind momentan in Bearbeitung. Für dienstlich genutzte Privat-PKW wird ein Kilometersatz von 0,35€ gewährt.

Im Bereich des ambulanten Dienstes ist seit Ende des Jahres 2020 das **Projekt „E-Konzept ambulant“** in Planung. Mit Hilfe des staatlichen Förderprogramms „Sozial & Mobil“ wird die Flotte auf Elektromobilität umgestellt. Gefördert werden bei diesem Programm sowohl die Beschaffung rein batterieelektrischer Neufahrzeuge als auch der Aufbau einer Ladeinfrastruktur. Die Samariterstiftung hat mit Hilfe eines externen Beraters 7 Standorte ausgewählt, auf welche 15 Fahrzeuge aufgeteilt werden. An allen diesen Standorten werden dann Parkplätze sowie Ladestationen für diese E-Autos zur Verfügung stehen. Der Projektstart und damit auch die Auslieferung der E-Autos sind für Anfang 2022 geplant. Unabhängig von diesem Projekt gibt es in der Samariterstiftung bereits ein erstes E-Auto: Am Standort Neresheim können Mitarbeitende und Klient*innen dieses nutzen. Gefördert wurde dieser Kauf durch die Aktion Mensch. Ebenso gibt es auch ein erstes E-Auto als Firmenwagen, das von einer Regionalleiterin genutzt wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Einführung eines Dienstrades ist abgeschlossen. Das Projekt „E-Konzept ambulant“ ist in Umsetzung.

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

Das Dienstrad-Leasing wird den Mitarbeitenden zu Beginn der Fahrradsaison 2022 zur Verfügung gestellt. Eine Möglichkeit zum Laden der Akkus, beispielsweise eine Ladestation, wird unter Berücksichtigung der Arbeitssicherheit geprüft und zur Verfügung gestellt.

¹⁰ Weitere Informationen unter: www.eurorad.de

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

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

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Samariterstiftung von großer Bedeutung. Sie orientiert sich dabei sowohl an den Leitlinien der Gemeinwohlökonomie als auch an den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals). Im Juni 2021 hat zudem die Diakonie Deutschland sieben Nachhaltigkeitsleitlinien herausgegeben, die ebenfalls zur Orientierung dienen. Die Samariterstiftung ist sich bewusst, dass ihre unternehmerischen Tätigkeiten eine Belastung für die Umwelt sein können. Der achtsame Umgang mit der Schöpfung und eine ökologische Handlungsweise sind im Leitbild der Samariterstiftung aufgenommen. Das **Prinzip der Ressourcenschonung wird gelebt**. Konsequente Mülltrennung und die Verwendung von Recycling-Toilettenpapier und Papiertüchern ist bereits an allen Standorten Standard. Vermehrt werden auch Recycling (brief-)papier und -umschläge verwendet. Dokumente, wenn wirklich notwendig, werden doppelseitig gedruckt. Der ressourcenschonende Umgang wird auch bei Mitarbeiterversammlungen und im Rahmen von Gremien aufgegriffen. Zudem arbeitet die Samariterstiftung daran, ihren ökologischen sowie den CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren.

Um sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, hat der Vorstand im Jahr 2021 das strategische Ziel „**Gemeinwohl und Gesellschaftliche Verantwortung**“ formuliert. Diese Zielformulierung zielt darauf ab, den Blick auf eine nachhaltige Unternehmensführung zu lenken und die Nachhaltigkeitsziele zu bündeln. Zudem gibt es seit dem Jahr 2019 ein spezielles Fortbildungsangebot (vgl. C1.1) für Mitarbeitende und Führungskräfte. Damit wird versucht, die Aspekte der Gemeinwohlökonomie sowie das Audit berufundfamilie zu verbinden. Mitarbeitende können sich zusammen mit Familienangehörigen einem gemeinwohlorientierten Thema widmen. Die Wichtigkeit der Gemeinwohlökonomie und der Gemeinwohlorientierung der Stiftung wird über das Gemeinwohlökonomiesiegel verdeutlicht. Dieses wurde im Eingangsbereich jeder Einrichtung gut sichtbar angebracht. Damit die Mitarbeitenden über die Fortschritte im Blick auf die Gemeinwohlökonomie informiert bleiben, werden im Intranet regelmäßig Artikel mit den aktuellsten Themen und Umsetzungen veröffentlicht.

Ein weiterer Schritt, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu steigern und sie zugleich in die Weiterentwicklung von ökologischen Maßnahmen einzubinden, ist das „**Nachhaltige Ideenmanagement**“, welches seit März 2022 umgesetzt wird. Dies gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen, wie z.B. den Materialeinsatz zu verringern oder umweltfreundlich zu gestalten. Über ein Kontaktformular im Intranet können die Ideen per E-Mail eingereicht werden. Die eingesandten Ideen werden gesammelt und eine mögliche Machbarkeit bei den Referaten abgefragt. Einmal im Quartal werden die Ideen in der Vorstandssitzung vorgestellt und über ein weiteres Vorgehen entschieden. Abschließend erhalten die Ideengeber*innen eine Rückmeldung.

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

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

Durch die im Rahmen der Gemeinwohlökonomie umgesetzten Maßnahmen nehmen das **Bewusstsein und die Akzeptanz der Mitarbeitenden** merklich zu. Das neu eingeführte Jobticket wurde bereits deutlich nachgefragt, ebenso die Fortbildungsreihe „GemeinSAM – mit Kolleg*innen und Familie dem Gemeinwohl auf der Spur“. Auch die Möglichkeit ein Dienstrad zu beantragen, wurde oft nachgefragt.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Mitarbeitenden werden durch spezielle Fortbildungsangebote und Artikel im Intranet auf das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Bei Themen, die mit Aspekten der Gemeinwohlökonomie in Verbindung gebracht werden, z.B. die Re-Zertifizierung des Audits berufundfamilie, wird darauf hingewiesen. Das strategische Ziel „Gemeinwohl und gesellschaftliche Verantwortung“ ist implementiert.

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

Der kontinuierliche Prozess, das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu steigern, wird vorangebracht. Immer wieder werden Anreize zum Umdenken gesetzt und Wissen vermittelt, z.B. via Intranet, Aktionen und Projekte. Anfang 2022 startet das „Nachhaltige Ideenmanagement“.

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

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

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

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Bezahlung der Mitarbeitenden erfolgt nach den **tariflichen Regelungen** in TVÖD und AVR und gewährleistet damit einen **nachvollziehbaren Gehaltsrahmen**. Gleiche Berufsgruppen werden gleich eingestuft. Wenn aufgrund veränderter Aufgabenstruktur erforderlich, werden Stellenbewertungen durchgeführt, in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung angepasst und die Eingruppierung festgelegt. Personenbezogene Daten unterliegen dem Datenschutz und sind somit nicht einsehbar. Zur besseren Verständlichkeit der Gehaltsabrechnungen wurden Informationsblätter erstellt, welche die einzelnen Positionen der Gehaltsabrechnung und ihre Bedeutung erläutern. Selbstverständlich besteht bei Fragen auch die Möglichkeit, sich direkt an die Sachbearbeiter*innen der Personalabteilung zu wenden.

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

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

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

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

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

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die für die Samariterstiftung bindenden Arbeitsvertragsrichtlinien sehen eine Wahl von Führungskräften nicht vor. Der Vorstand wird vom Stiftungsrat bestellt. Führungskräfte werden mit Hilfe von Kompetenzprofilen und Beurteilung durch Vorgesetzte ausgewählt. Die **internen Führungskräfteentwicklungsprogramme** dienen der Qualifikation und der Reflexion. In den Jahresgesprächen wird großer Wert auf das Führungsverhalten gelegt. Entsprechende Fortbildungen werden vereinbart. Außerdem bilden die Führungsgrundsätze der Samariterstiftung einen verbindlichen und verifizierbaren Rahmen, innerhalb dessen Führungshandeln geschieht. Die **Führungsgrundsätze** sind in einem gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften entstanden und wurden mit diesen verbindlich verabschiedet. Sie sind allen Mitarbeitenden bekannt und können von diesen benannt werden. Zudem sind die Führungsgrundsätze mit Erläuterungen auf der Homepage veröffentlicht¹¹

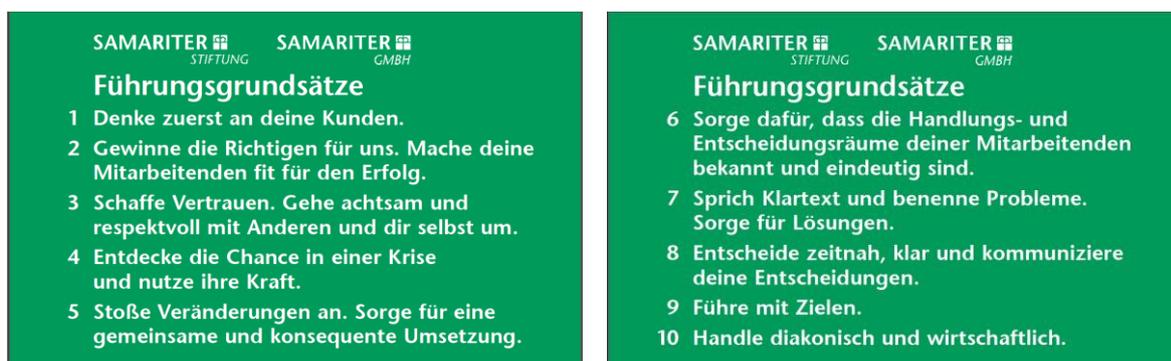


Abb. 18, Führungsgrundsätze Samariterstiftung

Personalentscheidungen werden in der betroffenen Region oder Abteilung, bei den oberen Leitungsebenen unter Einbeziehung des Vorstands, getroffen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind sie nur für die beteiligten Personen transparent. Sofern es sich nicht um Führungskräfte handelt, haben die Mitarbeitenden – vertreten durch die MAV – bei Einstellungen, Eingruppierungen,

¹¹ vgl. <http://www.samariterstiftung.de/samariterstiftung/grundsaeetze/fuehrungsgrundsaeetze/>

Versetzungen und Kündigungen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gemäß dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG).

Freiwerdende Stellen werden intern und meist auch extern ausgeschrieben. Die Stellen werden im Intranet veröffentlicht und sind somit für alle Mitarbeitenden zugänglich. Aktuelle Stellenprofile sind für alle Tätigkeitsbereiche vorhanden. Interne Bewerber*innen werden in der Bewerbungsrunde berücksichtigt. Die Stellenbesetzungen erfolgen auf Basis der Abstimmung von Tätigkeitsprofil und der vom Bewerber mitgebrachten Qualifikation.

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

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

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

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

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

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

Auf die Ausführungen unter C 5.1. wird verwiesen. Die betrieblichen Interessen der Mitarbeitenden werden von der von ihnen gewählte **Mitarbeitervertretung** (MAV) vertreten. Gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) wählt jede Dienststelle, die mehr als fünf Mitarbeitende hat,

ihre eigene MAV. Diese wiederum wählen aus ihren Reihen je einen Vertreter für die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV). Die (gewählten) Vorstände der GMAVen (von Samariterstiftung und Samariter GmbH) treffen sich quartalsweise zu Gesprächen mit dem Vorstand der Samariterstiftung (bzw. der Geschäftsführung der Samariter GmbH). Regelmäßige Themen hierbei sind Informationen zum wirtschaftlichen Stand, zu wesentlichen Veränderungen, Personalthemen und Themen der GMAV. In den einzelnen Dienststellen finden ebenfalls regelmäßige Treffen zwischen Mitarbeitenden und Leitungskräften statt.

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

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

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrats

Als diakonische Einrichtung, die der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zugeordnet ist, fällt die Samariterstiftung unter das den Kirchen und Religionsgemeinschaften nach Artikel 140 des Grundgesetzes gegebene, bereits vor 100 Jahren in Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung festgehaltene, sogenannte kirchliche Selbstbestimmungsrecht („Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“). Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, eigene Regelungen zum Arbeitsrecht und zur Interessenvertretung von Mitarbeitenden zu treffen. Für die Samariterstiftung gilt deshalb nicht das Betriebsverfassungsgesetz (auf dessen Grundlage Betriebsräte arbeiten). Die Kirchen haben stattdessen eigene Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG) und Mitarbeitervertretungs-Ordnungen (MAVO) beschlossen. Für die Samariterstiftung und ihre Tochtergesellschaft Samariter GmbH als Mitglieder des Diakonischen Werks Württemberg, gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (MVG.Württemberg), ein von der Landessynode (dem Kirchenparlament) der Evangelischen Landeskirche erlassenes Kirchengesetz. In Kirche und Diakonie – und damit auch in der Samariterstiftung – besteht ein wesentlicher Unterschied zu nichtkirchlichen Regelungen: In „weltlichen“ Betrieben ist die Bildung eines Betriebsrats nicht vorgeschrieben, in den kirchlich-diakonischen Einrichtungen hingegen sind gemäß MVG Mitarbeitervertretungen rechtsverbindlich zu bilden. Daher sind aktuell für alle Einrichtungen/Dienststellen der Samariterstiftung und der Samariter GmbH Mitarbeitervertretungen gebildet. Weiterhin bestehen sowohl für die Samariterstiftung (seit 1984) und für die 2007 gegründete 100%ige Tochtergesellschaft Samariter GmbH (seit 2012) jeweils eine Gesamtmitarbeitervertretung. Bei neuen Einrichtungen werden die Interessen der Mitarbeitenden so lange von der GMAV vertreten, bis vor Ort eine „eigene“ MAV gewählt ist. Gleiches gilt für bereits bestehende Einrichtungen/Dienststellen, in denen vorübergehend keine Mitarbeitervertretung vorhanden ist.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

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

Die Kundenbeziehung in der Samariterstiftung entspricht der klassischen sozialwirtschaftlichen Dreiecksbeziehung zwischen

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

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

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

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

In der ambulanten Pflege oder Eingliederungshilfe werden einzelne Dienstleistungsmodul vereinbart bzw. die zur Verfügung stehende Zeit in Absprache gemeinsam gefüllt. Im Bereich der Eingliederungshilfe finden die Ermittlung des Assistenzbedarfs und die Planung einzelfallbezogener Hilfen jeweils in partizipativen und diskursiven Prozessen statt. Methodisch reicht die Palette dabei vom Dialog mit definierten Bezugspersonen bzw. Bildungsbegleiter*innen in den Werkstätten bis zur Hilfeplankonferenz mit den beteiligten Leistungsträger*innen und anderen Anbieter*innen von

Hilfen in der Region. Die Teilnahme der Betroffenen ist möglich und gewünscht. Sowohl in den verschiedenen Wohnangeboten also auch im Bereich der Werkstätten gibt es gewählte Beiräte bzw. Gremien, die eine Interessensvertretung differenziert nach den Zielgruppen sicherstellen (Bewohner*innen, Beschäftigte und Angehörige von Menschen mit Behinderung).

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

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

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

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

Ethische Fragestellungen spielen in der täglichen Arbeit mit den Menschen eine wesentliche Rolle. Regelmäßig finden **ethische Fallbesprechungen** statt mit dem Ziel, die bestmögliche und ethisch vertretbare Versorgung der anvertrauten Menschen sicherzustellen. Eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs ist implementiert. In den Häusern gibt es Ethikmoderator*innen, die sich in

regelmäßigen Abständen zum Austausch in der Hauptverwaltung treffen. In den ethischen Fallbesprechungen werden besonders anspruchsvolle Fallkonstellationen von Klient*innen interdisziplinär besprochen und entsprechende Regelungen getroffen.

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

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

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

Alle betreuten Menschen nehmen die Leistungen freiwillig in Anspruch und können die Verträge mit der Samariterstiftung in der Regel mit einer Frist von max. vier Wochen zum Monatsende kündigen. Als Dienstleistungsunternehmen in der Daseinsvorsorge setzt die Samariterstiftung auf Vertrauen und ist – nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen konkurrierenden Anbieter – auf ein gutes Empfehlungsmarketing angewiesen. Es ist daher nicht zuletzt auch für das wirtschaftliche Ergebnis der Arbeit unumgänglich, dass die von der Samariterstiftung betreuten Menschen und deren Angehörige mit den Leistungen zufrieden sind. Es wird eine kontinuierliche, langfristige und auf Vertrauen basierende Kund*innenbeziehung angestrebt (vgl. Führungsgrundsatz 1: Denke zuerst an

deine Kund*innen). Die Ausgaben für Werbemaßnahmen entsprachen im Berichtsjahr 0,4% (281.136€/ 2020 und 348.180€/2021) der Gesamtaufwendungen.

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

Darüber hinaus produziert die Samariterstiftung in ihren Werkstätten auch Eigenprodukte unter dem Namen NASEWEISS (Holzspielzeuge), Luno (Leit- und Orientierungssysteme), SAMOCCA (Kaffeerösterei, Café-Deli), Chocolaterie (Schokoladenriegel), die im klassischen Sinn an Endkund*innen vertrieben werden. Der Vertrieb ist hierbei jedoch Mittel zum Zweck, im Vordergrund steht die sinnvolle Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ein klassischer Vertrieb mit dem Ziel der Gewinnmaximierung auf Kosten der Verbraucher*innen existiert nicht. Gleiches gilt für umsatzabhängige Lohnbestandteile und interne Umsatzvorgaben.

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



Abb. 19, SAMOCCA Geschenkbox



Abb. 20, SAMOCCA Kaffee

D1.2 Barrierefreiheit

Die Tätigkeitsfelder der Samariterstiftung sind die Alten- und Behindertenhilfe. Die Angebote und **Hilfeleistungen stehen allen Menschen** unabhängig von Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit und finanziellen Möglichkeiten **offen**. Ausschlusskriterien können spezifische Hilfebedarfe sein, die in unseren Einrichtungen und Häusern aufgrund fehlender baulicher oder technischer Ausstattung oder auch fehlender fachlicher Qualifikation nicht adäquat sichergestellt werden können. Sie sind in den

Pflegeheimverträgen explizit aufgeführt. Tritt der besondere Hilfebedarf während der Unterbringung auf, wird eine Verlegung in eine spezielle Einrichtung organisiert. Ist bereits vor Aufnahme bekannt, dass der Hilfebedarf nicht geleistet werden kann, werden entsprechende Einrichtungen empfohlen, die besser auf die Bedürfnisse des*r Kund*innen eingerichtet sind. Bei Kund*innen, die nicht über die finanziellen Möglichkeiten verfügen, die Hilfeleistung aus dem eigenen Vermögen zu finanzieren, tritt der*die Sozialhilfeträger*in ein.

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

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



Abb. 21, Übersetzungsbüro für Leichte Sprache

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

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

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

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

Generell gibt es nach Auffassung der Samariterstiftung in der Dienstleistung für Menschen keine Kund*innen, die aus ethischen oder religiösen Gründen ihre Angebote nicht nutzen können. Als Ebenbild Gottes hat jeder Mensch seine unverlierbare Würde. Der Ausschluss von einer Dienstleistung hängt also nicht von ethischen Kriterien ab.

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

Bewertungsvorschlag: 100%

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

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

Aktuelle Themen, für welche die Wege des klassischen Marketings in Frage kommen, sind in der Regel von gesellschaftspolitischer Dimension und werden von den Dachverbänden auf Landes- und Bundesebene aufgegriffen. Generell gibt es auf der Seite des Dachverbands auch eine Übersicht über alle angebotenen Dienstleistungen für die Betroffenen, ohne dass die Angebote spezifisch beworben werden oder auf die Einrichtungen direkt verwiesen wird.¹² 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, auch aus der Samariterstiftung.

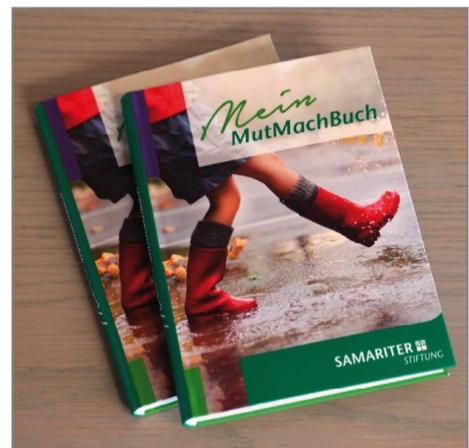


Abb. 22, Mein MutMachBuch

Die Hilfeangebote der Samariterstiftung sind bedarfsorientiert und unterliegen einer natürlichen Nachfrage.

Die Eröffnung neuer Häuser oder größere Veranstaltungen werden medial begleitet. Dabei steht aber weniger der Verkauf als vielmehr der Quartiersgedanke im Vordergrund.

Damit die Integration der Einrichtungen in die Gemeinde funktionieren kann, ist ein Informationsaustausch erforderlich, der im ersten Schritt über Medienpräsenz und Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden kann. Davon abgesehen beschränken sich die

¹² <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/>

Werbemaßnahmen auf eine informative Homepage, Imagefilme, Netzwerkpflege oder neutrale Produktinformationen.¹³

Spenden unterstützen die Arbeit der Samariterstiftung und machen manche Dinge möglich, welche nicht über die Kostenträger*innen realisiert werden könnten. Was mit Spenden ermöglicht wird, zeigt exemplarisch der Film über das Maja-Fischer-Hospiz in Aalen.¹⁴ Die Spenden werden zu 100% für die jeweiligen Projekte oder Häuser eingesetzt. Spender*innen können dabei selbst entscheiden, was sie unterstützen möchten und dann den Namen des betreffenden Hauses oder des betreffenden Projekts als Verwendungszweck angeben. Für jede getätigte Spende wird eine Spendenquittung mit einem Dankesbrief geschickt. Jedes Jahr im November verschickt die Samariterstiftung den sog. „Martinsbrief“ der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN. In diesem wird über aktuelle Projekte informiert.

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

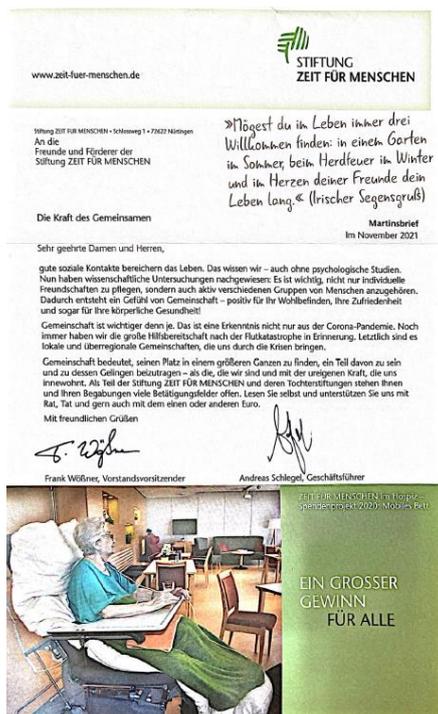


Abb. 23, Martinsbrief der Samariterstiftung

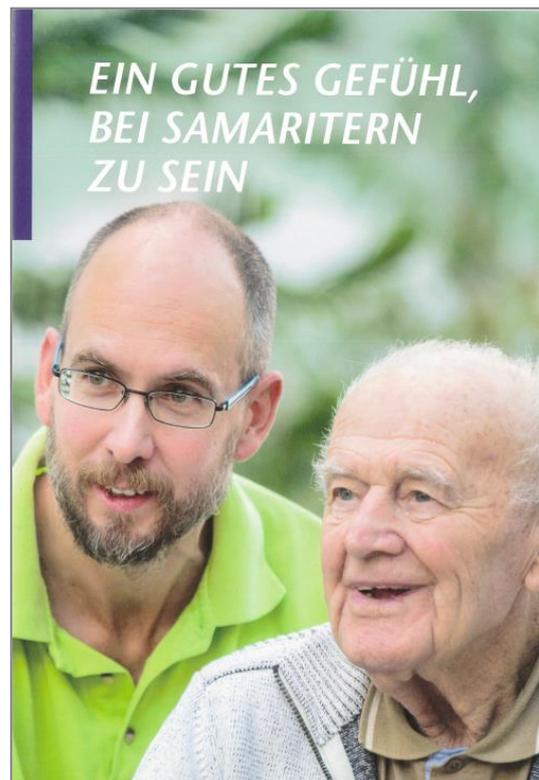


Abb. 24, Imagebroschüre Samariterstiftung

¹³ Imagefilm der Samariterstiftung:

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

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

¹⁴ https://www.youtube.com/watch?v=uEhSwO1aO_Y&feature=youtu.be

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Die Samariterstiftung ist Mitglied im Diakonischen Werk der evangelischen Kirche e. V.. Auf Verbandsebene werden alle relevanten Themen wie bspw. Fachkonzepte und Finanzierungsmöglichkeiten diskutiert und ausgetauscht. Im Herbst 2015 wurde gemeinsam mit einigen anderen Sozialunternehmen sowie der Bertelsmann-Stiftung, dem Kuratorium Deutsche Altershilfe und der Bank für Sozialwirtschaft der **Verein SONG (Soziales neu gestalten)** gegründet. Ziel ist die Vernetzung des bei den beteiligten Trägern aufgebauten Knowhows, die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung neuer quartiersbezogener Angebote in nachhaltiger Qualität sowie die Bündelung von Erfahrung und Perspektive zur Einbringung in den politischen Dialog. Gemeinsam suchen die SONG-Partner*innen nach innovativen Antworten auf die Herausforderungen des demographischen Wandels. Schon seit 2006 beschäftigt sich das Netzwerk SONG mit der Zukunft von Pflege, Versorgung und Teilhabe und gibt mit praktischen Ansätzen für Sozialraumkonzepte wegweisende Impulse, z. B. zur Entwicklung neuer Wohnformen im Alter oder mit der Idee, wieder eines lokalen Bürger-Profi-Technik-Mixes im Wohnumfeld. Ein Ergebnis dieser intensiven Zusammenarbeit ist das vielbeachtete 2014 vorgelegte Positionspapier „Soziale Zukunft Wohnquartier“.¹⁵ In den vergangenen Jahren sind zudem zwei neue Mitgliedsorganisation hinzugekommen. Seit November 2020 ist Dr. Bodo de Vries 1. Vorsitzender des Netzwerk SONG. Zum 2. Vorsitzenden des Vorstands wurde Pfarrer Frank Wößner gewählt. Im September 2021 fand der SONG-Kongress unter dem Titel „Vision und Tradition im Quartier“ in Stuttgart statt. Der nächste SONG-Kongress im September 2022 wird von der Samariterstiftung geplant. Pro Jahr investiert die Samariterstiftung 45 Tage in die Arbeit des Vereins SONG.



Abb. 25, Bild SONGbook



Abb. 26, Homepage SONG

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

¹⁵ Nähere Informationen zu SONG sind zu finden unter <http://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, wie z.B. aus Korea oder aus China, wurden schon empfangen. In der Regel sind solche Besuche kostenlos. Die Samariterstiftung baut darauf, dass auch andere Träger ihre Türen öffnen und ihre Konzepte teilen. Mit verschiedenen diakonischen Trägern bestehen darüber hinaus gemeinsame Gesellschaften:

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

In der Behindertenhilfe existieren zahlreiche Kooperationen mit anderen Werkstattträgern im Bereich der **SAMOCCA-Cafés** (Franchise-Unternehmen der Samariterstiftung). Im Sinne der beruflichen Rehabilitation und Integration wurden hier in ganz Deutschland neue Arbeitsbereiche für Menschen mit Behinderung geschaffen. Ein Großteil der Beschäftigten sind Menschen mit geistiger Behinderung und psychischer Erkrankung. Unter dem Aspekt „fordern und fördern“ arbeiten sie in den verschiedenen Arbeitsfeldern im gesamten Cafébereich weitestgehend selbständig mit.¹⁶

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

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

Projekte für Schüler*innen gibt es in allen Regionen der Samariterstiftung. In Nürtingen beispielsweise kommen die Schüler*innen der Albert-Schäffle-Schule und Auszubildende verschiedener Banken des Landkreises Esslingen für jeweils 15 Wochen jeden Dienstagnachmittag in ein Pflegeheim der Samariterstiftung bzw. in die Werkstatt am Neckar in Wendlingen und beteiligen sich an verschiedenen Beschäftigungsangeboten. Jede Klasse wird auf einer einführenden Veranstaltung auf den Umgang mit alten, kranken oder chronisch psychisch kranken Menschen

¹⁶ Nähere Informationen sind zu finden unter <http://samocca.de/>

vorbereitet. Nach dem Schuljahr wird jedes Jahr zu einer öffentlichen Präsentation der Erfahrungen im sozialen Projekt eingeladen.

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

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

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

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

Insgesamt dient der Stiftungszweck der **Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN** der Förderung und Vitalisierung der Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft durch konkrete Projekte und Schaffung entsprechender Netzwerke.¹⁷ Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN ist eine gemeinnützige Stiftung öffentlichen Rechts, die Aufsicht liegt beim Regierungspräsidium Stuttgart. Sie arbeitet mit freiwilligem Engagement von Bürger*innen und in Kooperation mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft.

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



Abb. 27, Magazin, Samariterstiftung

¹⁷ Nähere Informationen sind zu finden unter <http://www.zeit-fuer-menschen.de/>

In den **verschiedenen Fachverbänden** und dem Diakonischen Werk setzt sich die Samariterstiftung gemeinsam mit den anderen Mitgliedsunternehmen für eine hohe Fachlichkeit und bessere Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit, insbesondere in Pflege und Eingliederungshilfe, ein. Sie arbeitet aktiv an aktuellen Fragestellungen mit und stellt von ihr erarbeitete Standards und Konzepte zur Verfügung. Alle Vorstände und weitere Mitarbeitende nehmen ehrenamtliche Aufgaben im Verband wahr (Präsidium, Verbandsrat, Projektgruppen, BTHG u.a.).

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

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Quartier Leonberg-Mitte Koordinatorienstelle für Quartiersentwicklung - gefördert durch ARD Fernsehlotterie über Stiftung Deutsches Hilfswerk/KDA	Quartiersentwicklung gemeinsam mit der Stadt Leonberg (Förderprogramm Quartiersimpulse des Sozialministeriums Ba-Wü)	fortlaufend	Für Leonberg-Mitte wird über das Regelangebot dauernd finanziert.
PAULA Pfullingen - Seniorennetzwerk, Besuchsdienst und Nachbarschaftsnetzwerk; Projektstandort: BesT „Bürgerengagement sichert Teilhabe“, gefördert durch Sozialministerium Baden-Württemberg (4/13 – 9/15). Seit Oktober 2015 Finanzierung über § 45 d SGB XI, Seniorennetzwerke.	Verschiedene Projekte und Initiativen von Quartiersarbeit inzwischen gebündelt im „Treffpunkt Kutscherhaus“, der Begegnungsstätte im Sam. am Laiblinpark.	fortlaufend	Für PAULA ist eine Regelfinanzierung eingerichtet über Stadt und § 45 c SGB XI.
Treff Jahnstraße 9 in Pfullingen Kooperationspartner Baugenossenschaft Pfullingen, gefördert von der ARD Fernsehlotterie	In Kooperation mit der Baugenossenschaft Pfullingen, welche den Raum zur Verfügung stellen, wurde 2019 ein Begegnungsort für alle Nachbar*innen geschaffen. Ziel ist es, eine Gemeinschaft aufzubauen in der man sich kennt, schätzt und einander hilft.	Bis Mitte 2022	Es werden gemeinsame Aktionen geplant (Themencafe, Spieletreff u.v.m.) Zudem gibt es auch Schulungen, z.B. zum Thema Besuchsdienst. In Kooperation mit der VHS Pfullingen werden Angebote organisiert, z.B. Smartphone-Kurs.
Inklusions- und Quartiersprojekt Krone – erste Förderung durch das Programm „Impulse Inklusion“ des Landes BaWü.		2015 – 2020 Verlängert bis 2022	Der erste Förderzeitraum endete Ende 2020. Eine Verlängerung um zwei Jahre wurde geprüft. Parallel wird eine langfristige Finanzierung mit der Stadt und weiteren Partnern diskutiert.

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
<p>Ethische Fallbesprechungen in der Altenhilfe Kooperation der Referate Diakonie und Theologie und Altenhilfe</p>	<p>Nachdem in einem durch die Martha-Stiegler-Stiftung geförderten Projekt in den Jahren 2014-2015 Moderator*innen Ethischer Fallbesprechungen qualifiziert wurden, wird im gegenwärtigen ethischen Projekt das Thema „Ethik“ auf eine breitere Basis gestellt. Im Jahr 2021 wurde in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Ethik der Stiftung Liebenau vom Referat Diakonie und Theologie Moderationsmaterial für EFBs entwickelt.</p>	<p>2023</p>	<p>Die zuständigen Fachreferentinnen qualifizieren neue Moderator*innen und schulen die bereits qualifizierten Moderator*innen, um die Ethikexpertise weiter zu trainieren.</p>
<p>Inklusionsprojekt „Den Tag gemeinsam gestalten“ (GesiR) der Behindertenhilfe Ostalb – gefördert durch Aktion Mensch. Wissenschaftliche Begleitung durch die evangelische Hochschule Ludwigsburg für die Projektzeit Februar 2016 - Februar 2019.</p>	<p>Mit der „persönlichen Zukunftsplanung“ werden mit angehenden Rentner*innen mit Behinderung individuelle Perspektiven entwickelt. Im Rahmen eines Fachtags am 07.02.2019 wurden die Ergebnisse und der Projektstand dem Fachpublikum und potentiellen Kooperationspartnern vorgestellt. Der Abschlussbericht der dreijährigen wissenschaftlichen Begleitung durch die evangelische Hochschule Ludwigsburg liegt vor.</p>	<p>2014 (2016)- 2019 (2021)</p>	<p>13 Kooperationspartner beteiligen sich am Projekt. Mithilfe einer zweijährigen Anschlussförderung durch Aktion Mensch (bis Februar 2021) sollen die Strukturen an den Standorten Neresheim, Bopfingen und Aalen weiter ausgebaut werden. Die Projektstellen wurden hierzu auf sechs Mitarbeiter*innen an den Standorten verteilt.</p>
<p>„Leben begleiten, Advanced Care“, Referat Altenhilfe und Pflege beteiligt sich mit Personalressourcen. Evangelische Heimstiftung/ HS Esslingen.</p>	<p>Eine Praxisleitlinie und ein Transferkonzept für eine an der Lebensqualität orientierten Palliative Care Begleitung für die stationäre Langzeitpflege wurde entwickelt. Die Projektergebnisse werden ab April 2020 in der Samariterstiftung in einer Modellregion umgesetzt. Hierdurch können wichtige Erkenntnisse für die weitere Implementierung in weiteren Häusern gewonnen werden.</p>	<p>2016 – 2019 Verlängert bis März 2020</p>	<p>Das Projekt wurde verlängert bis März 2020. Erste Ergebnisse wurden im November 2019 bei einem überregionalen Fachtag in Stuttgart vorgestellt.</p>
<p>Audit berufundfamilie</p>	<p>Mit der Zertifizierung ist ein dreijähriger Umsetzungsprozess der vereinbarten Ziele verbunden. 2018 (1. Berichtsjahr), 2019 (2. Berichtsjahr). Das auf drei Jahre angelegte Audit berufundfamilie ist erfolgreich abgeschlossen. Es erfolgte die Re-Zertifizierung von April bis Juli 2021.</p>	<p>2018 – 2021 Verlängert bis 2024</p>	<p>Erstes (2018) und zweites (2019) Berichtsjahr sind abgeschlossen. Re-Zertifizierung von April bis Juli 2021</p>

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Kinästhetikprojekt	2018 wurde ein Konzept für ein Bildungs- und Entwicklungsprojekt Kinästhetik erarbeitet und vorbereitende Maßnahmen zur modellhaften Implementierung in sechs stationären Pflegeeinrichtungen durchgeführt. 2019 wurden die Leitungspersonen auf ihre Aufgaben vorbereitet, die AG haben ihre Arbeit begonnen und alle Mitarbeiter*innen in Pflege und Betreuung haben einen Grundkurs in Kinästhetik absolviert. Damit Aussagen zur Wirkung und Zielerreichung am Ende des Projekts abgeleitet und die Samariterstiftung in ihrer Entscheidungsfindung der weiteren Implementierung unterstützt werden kann, haben Maßnahmen zur Evaluation (1. Datenerhebung) durch die HS Esslingen und FH Ostschweiz begonnen.	2018 – 2021 Verlängert bis 2024	Die erste Runde des Projekts wurde planmäßig beendet. Im Januar 2022 gehen acht weitere Einrichtungen an den Start. Auch die zweite Runde wird wissenschaftlich begleitet.
Arbeitszeitmanagement	Entwicklung eines Dienstplanprozesses. Dieses dynamische Konzept soll die Planungssicherheit für die Mitarbeiter*innen verbessern und auch die Dienstplanerstellung für die Verantwortlichen erleichtern. In fünf Piloteneinrichtungen wird dieses bereits erprobt. Ziel ist die Ausweitung auf die gesamte Stiftung.	2018 fortlaufend	Konzept wurde in den Piloteneinrichtungen erfolgreich implementiert. Die Ergebnisse wurden bei einem stiftungsweiten Fachtag vorgestellt. Sukzessive Ausweitung auf andere Einrichtungen ist geplant.
Forschungsprojekt „Moralisch entlastende Interventionen in der professionellen Altenpflege – Gemeinsam: Strukturen schaffen – Kompetenzen stärken – Entlastung sichern“	Die zunehmende Bedeutsamkeit von moralischen Belastungen im professionellen Pflegehandeln und die damit verbundenen Implikationen des Phänomens des moralischen Stresses im Blick, besteht das zentral übergeordnete Ziel darin, Pflegende in ihrem Umgang mit moralischen Belastungssituationen und dem daran gebundenen Stresserleben so zu unterstützen, dass zum einen die Gesundheit, die Arbeits- und Berufszufriedenheit und somit der Berufsverbleib der Mitarbeitenden gefördert und positiv unterstützt wird, parallel dazu aber auch der Erhalt und/oder die Verbesserung der Pflege- und Versorgungsqualität der Bewohner*innen in der Langzeitpflege gefördert wird.	01. August 2020 – 31. Juli 2022	Abgeschlossen: <ul style="list-style-type: none"> • Literaturgestützte Konzeptualisierung der Implementierungsstudie • Projektphase B: Ist-Standerhebung (t0) In Bearbeitung: <ul style="list-style-type: none"> • Konzeptualisierung der Verhältnis- und Verhaltensbezogenen Interventionen • Implementierungsphase einschließlich Evaluation (t₁ und t₂) • Konzeptualisierung des Praxisleitfadens und Dissemination

Projekt	Anmerkungen/ Ergebnis	Laufzeit	Projektstand
Telematik in der Pflege	Anbindung von Pflegeeinrichtungen an die Telematikinfrastruktur im Rahmen des Modellprogramms nach § 125 SGB XI für eine sichere und effiziente Kommunikation mit den Kooperationspartnern im Bereich der Pflege	2021-2023	CompuGroup Medical (CGM SOZIAL) hat im Herbst 2021 zwei Einrichtungen der Samariterstiftung an die Telematik Infrastruktur (TI) angeschlossen. Im Rahmen des Modellprojektes § 125 SGB XI können die Einrichtungen den Kommunikationsdienst KIM zum verschlüsselten signierten Austausch medizinischer Daten nutzen und nehmen damit als erste Pflegeeinrichtungen in Deutschland an der TI teil. Im Weiteren wird es darum gehen, Prozesse der Kommunikation über das KIM-Verfahren zu erproben und zu verbessern.

Tabelle 5, Überblick Projekte Samariterstiftung

Wie die Übersicht zeigt, konnte die Samariterstiftung aus Projekten, wie etwa PAULA in Pfullingen oder dem Quartier Leonberg-Mitte, fortlaufende Angebote entwickeln. Das Projekt PAULA in Pfullingen hat sich über Jahre entwickelt. Heute ist es ein identitätsstiftender Mittelpunkt der Quartiersarbeit. Alle Bürger*innen sind eingeladen, sich zu engagieren und sich mit ihren Ideen und Talenten einzubringen. Immer wieder finden auch jüngere Menschen den Weg dorthin. Erfolgreich ist die Quartiersarbeit auch deshalb, weil den Menschen nichts vorgesetzt wird, sondern sie sich bei der Umsetzung selbst beteiligen. Seit 2014 ist die Samariterstiftung in Leonberg aktiv, zunächst am Blosenbergr und dann in der SeestraÙe. Seit Februar 2020 auch mitten in der Stadt, direkt neben dem Rathaus. Im Jahr 2021 wurde unter der Leitung der städtischen Quartiersarbeit sowie dem Quartiersmanagement der Samariterstiftung der Pop-up Store „Markt-Treff“ mitten im Leo-Center eröffnet. Für wenige Wochen zeigte ein großes Netzwerk von sozialen Akteuren, wie wichtig soziale Arbeit für ein gelingendes Miteinander ist. Im „Markt-Treff“ wurde Beteiligung und Beratung, lebendige Nachbarschaft und gutes Zusammenleben sichtbar gemacht. Bei allem galt das Quartiers-Motto: „Nachbarschaft ist, was du daraus machst“.

Als **Mitglied im Verband vediso (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e. V.)** arbeitet die Samariterstiftung zusammen mit anderen Trägern an der Entwicklung der Digitalisierung im Sozialwesen.

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

Über die aktive **Mitarbeit im Diakonischen Werk Württemberg (DWW)** beteiligt sich die Samariterstiftung in verschiedenen Fachausschüssen an der Weiterentwicklung der politischen

Rahmenbedingungen in der Alten- und Eingliederungshilfe. Das DWW wiederum gehört zum Spitzenverband Diakonie Deutschland, welches die Interessen der Mitglieder auf Bundesebene vertritt. Als einer der sechs Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege in Deutschland wird die Diakonie Deutschland bei der Erarbeitung von Gesetzen im Bereich der Daseinsvorsorge und der Gestaltung des sozialen Netzes regelmäßig angehört. Weiteres Engagement betrifft die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten und die Mitgliedschaft im BeB (Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe).

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

Jährlich veranstaltete die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN das „**Forum Zivilgesellschaft**“.¹⁸ Gemeinsam mit aktiven Bürger*innen wurden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Beim letzten „Forum Zivilgesellschaft“ im Jahr 2019 war Prof. Dr. Gabriele Krone-Schmalz zum deutsch-russischen Verhältnis zu Gast. Das Format „Forum Zivilgesellschaft“ wird seither überarbeitet und angepasst. Der Schwerpunkt soll von nun an darauf liegen in den Sozialräumen, bei den Menschen vor Ort, Veranstaltungen zu aktuellen Fragen anzubieten.

Immer wieder wird auch der **Kontakt zur Lokal- und Landespolitik** im Zusammenhang sozialpolitisch relevanter Themen gesucht. Die Samariterstiftung versteht sich als kompetente Gesprächspartner*innen mit der grundsätzlichen Bereitschaft zur multiperspektivischen Betrachtung aktueller Fragestellungen und Herausforderungen. Im Jahr 2021 traf sich der Vorstandsvorsitzende der Samariterstiftung Pfarrer Frank Wößner beispielsweise mit Nils Schmid, SPD-Bundestagsabgeordneter für den Wahlkreis Nürtingen und Michael Donth, CDU-Bundestagsabgeordneter für den Wahlkreis Reutlingen. Bei beiden Treffen ging es um die Herausforderungen der Corona-Pandemie, denen sich die Menschen in den Pflege-Einrichtungen täglich stellen. Aber auch die Arbeit der Samariterstiftung, wie etwas mit der Gedenkstätte Grafeneck, kommt dabei zur Sprache.

Im Bereich der Altenhilfe arbeitet die Samariterstiftung eng mit dem **Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP)** zusammen. Das DNQP ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Fachkolleg*innen in der Pflege, die sich mit dem Thema Qualitätsentwicklung auseinandersetzen. Das Ziel ist die Förderung der Pflegequalität auf der Basis von Praxis- und Expertenstandards in allen Einsatzfeldern der Pflege. Das DNQP erarbeitet (in Kooperation mit dem Deutschen Pflegerat und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit), entwickelt und implementiert evidenzbasierte Expertenstandards in der Pflege. Diese werden zunächst von einer Expertengruppe bestehend aus Pflegewissenschaftler*innen und Pflegepraktiker*innen erarbeitet, anschließend modellhaft erprobt und nach erfolgreicher Implementierung verbindlich für die Pflegekassen und Pflegeeinrichtungen verabschiedet. Die Samariterstiftung ist derzeit beim neunten für die Altenhilfe relevanten Expertenstandard im Rahmen der modellhaften Implementierung an der pflegewissenschaftlichen Entwicklung des

¹⁸ <http://www.zeit-fuer-menschen.de/zivilgesellschaft/forum-zivilgesellschaft/>

Expertenstandards „Förderung der Mundgesundheit in der Pflege“ mitzuwirken. Erprobt wird dieser Expertenstandard im Samariterstift Münsingen.

Das Ernährungsmanagement zur „Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege“ wurde zudem gemeinsam mit der Hochschule Esslingen im Rahmen gesundheitsökonomischer Analysen erstmalig umfassend wissenschaftlich evaluiert und die Ergebnisse in einem Buch veröffentlicht.¹⁹ 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. So hat sie sich auch bei der Entwicklung des aktuellen Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ aktiv beteiligt und diesen im Samariterstift Wiesensteig unter der intensiven Begleitung von Frau Prof. Roes erprobt. Nach der Erprobungsphase begann der umfassende Prozess der Einführung dieses Expertenstandards in allen Häusern und ambulanten Diensten.

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

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

Im Bewertungszeitraum wurde umgesetzt:

Projekte, die gute Evaluationen bekommen haben, werden weitergeführt. In Kooperation wurden neue Forschungsprojekte gestartet. Aus Projekten wurden fortlaufende Angebote entwickelt.

Verbesserungspotenziale/ Ziele:

Das Format „Forum Zivilgesellschaft“ wird überarbeitet und angepasst. Weitere Zusammenarbeit mit dem DNQP.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

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

¹⁹ vgl. R. Wolke, C. Allgeier, Expertenstandard Ernährungsmanagement – Nur Kosten oder auch Nutzen? 2012

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

Können Kundenanfragen aus Kapazitätsgründen nicht bedient werden, erfolgt auf Wunsch eine Vermittlung an kooperierende bzw. befreundete Unternehmen. Der wechselseitige Einsatz von Arbeitskräften wird zwischen Samariterstiftung und Samariter GmbH 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.

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Im Bereich der Altenhilfe/Pflege sind die Kosten und Leistungen der von der Samariterstiftung erbrachten Dienstleistungen vollständig transparent: Die Kalkulation der Preise erfolgt auf Basis der Ist-Kosten unter Einbeziehung der erwarteten Preissteigerungen (z.B. durch Tarifierhöhungen und Inflation). Diese Kalkulation wird der Entgeltverhandlung mit den Kostenträgern (Pflegekassen und Sozialhilfeträger) zugrunde gelegt. Auf Nachfrage der Kostenträger werden zu allen Daten Nachweise erbracht und Einblick in die Unterlagen gewährt. Wo der/die Betroffene selbst einen Eigenanteil zu leisten hat, sind die Preislisten im Internet veröffentlicht.

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

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

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

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

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

Der Bedarf an Betreuungsangeboten ist höher als das Angebot. Wachstum ist demzufolge ohne Beeinträchtigung der Mitbewerber möglich. Das Dienstleistungsangebot der Samariterstiftung wirkt sich direkt auf die zu betreuenden Menschen aus. Das Verfolgen einer Dumpingstrategie ist mit Blick auf das Leitbild der Samariterstiftung weder ethisch vertretbar noch umsetzbar mit Blick auf Tarifbindung und Kostenstrukturen. Ein wertender Vergleich von Mitunternehmen in der Kommunikation findet nicht statt.

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

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

Tabelle 6, Marktanteil Samariterstiftung nach Landkreisen

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

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

In der Dienstleistungserbringung sowohl in der Alten- als auch in der Eingliederungshilfe sind ökologische Aspekte angemessen zu berücksichtigen. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen können diese aber derzeit in der Branche nur bedingt angemessen

aufgenommen werden. Höhere Investitionskosten auf Grund von ökologischer Notwendigkeit werden von den Kostenträgern in den investiven Entgelten in der Regel nicht berücksichtigt und sind daher in der Regel nicht refinanzierbar.

Im Rahmen der Möglichkeiten und mit Blick auf die Bewahrung der Schöpfung als biblische Leitmaxime, versucht die Samariterstiftung dennoch, den **ökologischen Fußabdruck** so gering wie möglich zu halten. Seit 2019 ist deshalb die ganze Stiftung auf Ökostrom umgestellt. Zudem ist eine sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung im Gange und wird bei Neu- und Umbauten bereits grundsätzlich praktiziert. Seit 2011 ist die Stiftung zudem Mitglied (Genossin) in der Ökumenischen Energiegenossenschaft Baden-Württemberg e.G. mit Sitz in Bad Boll (ÖEG). Die ÖEG pachtet geeignete Dächer der Stiftungsgebäude an und installiert darauf Photovoltaikanlagen. Im Samariterstift im Mühlenviertel in Tübingen-Derendingen wurde das erste Projekt realisiert. Ein weiteres Dach einer Einrichtung in Pfullingen ist an einen örtlichen Verein vermietet, der dort eine Photovoltaikanlage betreibt. Ein weiteres Solardach gibt es in der Ringstraße in Schwäbisch Hall sowie auf dem Samariterstift Geislingen. Insgesamt werden etwa 20% solartechnisch relevanter Dachflächen aktuell genutzt.

Die Samariterstiftung weiß sich als diakonische Einrichtung der Bewahrung der Schöpfung und dem nachhaltigen wirtschaftlichen Handeln verpflichtet. Auch die nachhaltige Bewirtschaftung eines 27 Hektar großen Forstes in Schramberg im Schwarzwald verstehen wir als Beitrag dazu. Da es sich bei der Samariterstiftung um ein klassisches Dienstleistungsunternehmen und kein klassisches Produktionsunternehmen handelt, sind wesentliche Effekte der Umweltauswirkungen durch das Energieaudit erfasst. Dieses wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt und die empfohlenen Maßnahmen entsprechend bearbeitet.

Im Bereich der **Abfallentsorgung** arbeitet die Samariterstiftung mit einem erfahrenen externen Berater zusammen. Als Ansprechpartner für inhaltliche und fachliche Angelegenheiten der Abfallwirtschaft dokumentiert er die monatlichen Mengenströme gemäß Gewerbeabfallverordnung und unterstützt die Samariterstiftung in der Optimierung der Prozesse. Es wurde gemeinsam ein Entsorgungskonzept erarbeitet und die Mitarbeitenden entsprechend geschult. Auf dieser Basis wird in den Einrichtungen und Diensten der Samariterstiftung eine gründliche Mülltrennung (Restmüll, Papier/ Kartonagen, Speisereste, gelber Sack, Glas, Keramik, Aktenvernichtung und Fettabscheider) gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz und Gewerbeabfallverordnung praktiziert. Dies wird durch einfache Mittel wie der Bereitstellung der entsprechenden Trennbehältnisse gefördert. So wird der externe Berater bspw. auch bei der Planung von Neubauten hinzugezogen, um eine optimale Logistik für die Abfallentsorgung sicherzustellen. Im Jahr 2021 fielen in der Samariterstiftung 500t Müll an. Davon konnten ungefähr 25% (Mischpapier, Kartonagen und Akten) recycelt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Bau von weiteren Solardächern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Schulungen von Mitarbeitenden im Bereich der Abfallentsorgung werden weiterhin fortgeführt und vertieft.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen

Die von der Samariterstiftung angebotenen Dienstleistungen können nicht mit Konsumgütern verglichen werden, bei welchen nicht zuletzt aus ökologischen Gründen eine suffiziente Beanspruchung angestrebt werden sollte. Sowohl in der Alten- also auch in der Eingliederungshilfe werden Menschen in ihrer besonderen Lebenssituation begleitet. Häufig handelt es sich hierbei gezielt um langfristige Beziehungen, wenngleich das Ziel stets ist, Betroffenen zu einem möglichst selbstbestimmten und selbstständigen Leben (unabhängig von unseren Dienstleistungen) zu verhelfen. Dies bedeutet im Idealfall, sich als Leistungserbringerin irgendwann überflüssig zu machen.

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

Die in den Werkstätten der Samariterstiftung hergestellten Produkte sind alle aus hochwertigen Materialien gefertigt und haben daher eine hohe Lebensdauer. Es gilt die gesetzliche Gewährleistungspflicht von zwei Jahren. Darüber hinaus wird für alle Produkte ein Reparaturservice angeboten. Beim Eigenprodukt **Luno** besteht zudem eine Nachkaufgarantie von zehn Jahren.²⁰

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

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

²⁰ Beschilderungen, Leitsysteme: <http://www.luno.de/>



Abb. 28, Luno Leit- und Orientierungssystem



Abb. 29, Spielzeug NASEWEISS

Innerhalb der Samariterstiftung gibt es auch eine Förderung des maßvollen Konsums im Blick auf die **Wiederverwert- und Wiederverwendbarkeit von Produkten**. Immer wieder gibt es in den Werkstätten und in den Cafés Samocca Reste aus der Produktion oder Verpackungen der Produkte, die zu gut für die Tonne sind. Um diese wieder zu verwenden, gibt es im Café Samocca in Schwäbisch Hall ein Kooperationsprojekt mit dem Förder- und Betreuungsbereich im Blick auf Wiederverwertung und Nachhaltigkeit. Bisher gab es für die ausrangierten Kaffeesäcke aus dem Café Samocca keine sinnvolle Verwendung mehr, daher wurden sie meist einfach weggeworfen. In Kooperation mit dem Förder- und Betreuungsbereich Schwäbisch Hall entstand die Idee, aus den Säcken dekorative Pinnwände herzustellen. Das Projekt bietet den Teilnehmer*innen des Förder- und Betreuungsbereichs eine tolle Möglichkeit, sich handwerklich zu betätigen und nebenbei nachhaltige Produkte herzustellen.



Abb. 30, Upcycling-Pinnwände aus leeren Kaffeesäcken

Im Bewertungszeitraum wurde umgesetzt:

Der Blick auf die Wiederverwert- und Wiederverwendbarkeit von Produkten ist bei Mitarbeitenden geschärft.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

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

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

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

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

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

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

Im Bereich der Altenhilfe gibt es daher im Rahmen der IQD-Zertifizierung regelmäßig eine **Bewohner*innen- und Angehörigenbefragung**, in der die Zufriedenheit der einzelnen Bewohner*innen und Angehörigen abgefragt wird. Bei der letzten Befragung gaben 86,1% an, dass sie mit dem Angebot der Samariterstiftung zufrieden sind.

Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit, mit Anliegen, Beschwerden oder Anregungen auf die Mitarbeiter*innen zuzugehen. Viel Wert wird auf das persönliche Gespräch gelegt. Bei den von

der Samariterstiftung betreuten Klient*innen ist eine zielgerichtete Äußerung, z. B. bei demenzieller Erkrankung, oftmals schwierig. Im Gespräch und der Interaktion können Bedürfnisse und Wünsche besser in Erfahrung gebracht werden. Dabei soll auch der neue Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ beitragen. In dessen Umsetzung werden zunächst durch Schulungsangebote die Rahmenbedingungen für eine personenzentrierte Pflege geschaffen. Die Umsetzung des Expertenstandards hat sich aufgrund der Corona-Pandemie verzögert und wird nach und nach in allen Häusern eingeführt. Das Schulungsangebot besteht neben den Verfahrensregelungen und regelmäßigen Fallbesprechungen auch aus dem sogenannten Demenzparcour. Innerhalb dieser Schulungseinheit durchlaufen Teilnehmende alltagspraktische Situationen, wie etwa das Ankleiden oder das Essen. Auf spielerische Weise, erleben die teilnehmenden, nicht an Demenz erkrankte Menschen, Grenzen und Unbehagen. Das Verständnis für Verhaltensweisen und Gefühle von demenzkranken Menschen wird durch das eigene Erleben gefördert.

Aufgrund der Besonderheiten der Sozialwirtschaft sind die Stakeholder an den Entscheidungen der Samariterstiftung wesentlich und umfänglich in verschiedenen Bereichen beteiligt. Die wichtigste Berührungsgruppe der Dienstleistungen der Samariterstiftung sind die Klienten selbst. In der täglichen Arbeit nimmt deren **Mit- bzw. Selbstbestimmung** eine zentrale Rolle ein und ist konzeptionell erwünscht und verankert. Bei den Dienstleistungen der Samariterstiftung in Betreuung und Pflege handelt es sich in aller Regel um „**Co-Produktionen**“ **zwischen Kund*innen und Mitarbeitenden**. In allen Einrichtungen existieren Bewohner*innenvertretungen (z.B. Heimbeiräte) oder Werkstatträter. Sie sind zum Zweck der Mitwirkung der Kund*innen eingerichtet.

Bei der Preisgestaltung sind die Betroffenen durch die Sozialhilfeträger (Kostenträger) indirekt vertreten, welche stets die Refinanzierbarkeit des Eigenanteils im Blick halten. Auch die Kranken- und Pflegekassen achten im Rahmen ihres Sicherstellungsauftrags genau darauf, dass nur Dienstleistungen am Markt bestehen, welche einen nachweislichen Nutzen für die Betroffenen (Versicherten) haben und wirtschaftlich angeboten werden. Dies ist die Voraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen. Bei Verstößen können als letztes Mittel die Versorgungsverträge von den Kassen aufgekündigt werden.

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

In der Altenhilfe und Pflege engagiert sich die Samariterstiftung nur in Kommunen, die die Versorgung ihrer älteren und hilfebedürftigen Bürger*innen als gemeinsame **Aufgabe und Teil der Daseinsvorsorge** sehen. Nur so ist die Verankerung im Gemeinwesen als ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Samariterstiftung möglich. Als konfessioneller Träger bindet die Samariterstiftung auch die Kirchengemeinden eng in die Kommunikationsprozesse ein. Entscheidungsprozesse in der Samariterstiftung werden partizipativ vorbereitet (Regelgremien, Arbeitsgruppen, Diskussionspapiere). Die Entscheidungshierarchien sind beschrieben. Partizipation wird als wesentlich für die Akzeptanz und die qualitativ hohe Umsetzung von Entscheidungen angesehen.

Entscheidungen, welche die Unternehmensentwicklung der Samariterstiftung betreffen, werden auf Leitungsebene besprochen und bedürfen ggf. der Zustimmung des Stiftungsrats. Die Mitglieder des Stiftungsrats sind unabhängig von der Samariterstiftung und gehören alle der evangelischen Kirche an. Sie sind auf ehrenamtlicher Basis tätig und haben sich verpflichtet, keine Eigeninteressen zu verfolgen und der Stiftung im diakonischen Sinn zu dienen.²¹

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

Ebenfalls unter Beteiligung von Angehörigen wurde die Erprobung des Expertenstandards „Ernährungsmanagement zur Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege“ durchgeführt. Diese wurden vom Deutschen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP) entwickelt und anschließend in ausgewählten Einrichtungen erprobt (vgl. D2.1). Auch bei der Erprobung des Expertenstandards „Beziehungsgestaltung für Menschen mit Demenz“ war die Angehörige eines an Demenz erkrankten Bewohners Mitglied in der Expertengruppe vor Ort.

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Befragungen von Bewohner*innen und Angehörigen im Bereich der Altenhilfe ist erfolgt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

D4.2 Produkttransparenz

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

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

²¹ Nähere Informationen zum Stiftungsrat finden sich unter <http://www.samariterstiftung.de/samariterstiftung/geschaeftsstelle/organe/>

Ferner werden unsere Einrichtungen vom Institut IQD (Institut für Qualitätskennzeichnung von Sozialen Dienstleistungen GmbH) überprüft. Diese Begehung von externen Fachexpert*innen findet auf freiwilliger Basis im Abstand von 1,5 Jahre statt und stellt die Qualität unserer Dienstleistungen sicher. Darüber hinaus haben in der Altenhilfe sowohl die Bewohner*innen selbst als auch deren Angehörige die Möglichkeit, jederzeit Einsicht in die Pflegeplanung und -dokumentation zu erhalten.

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

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrstoffen

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

E1 Sinn und GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

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

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

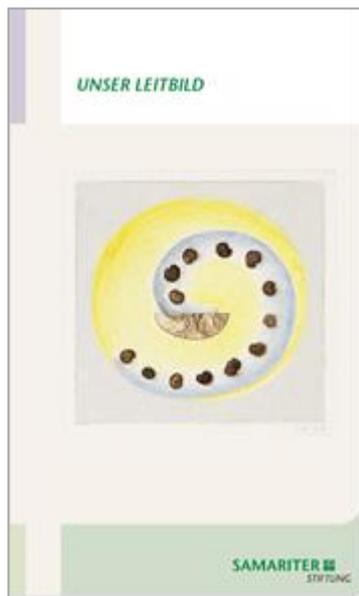


Abb. 31, Leitbild Samariterstiftung



Abb. 32, Zertifikat Gemeinwohl-Ökonomie

Dies geschieht in der Eingliederungshilfe durch den Betrieb von stationären Wohnangeboten und Außenwohngruppen sowie durch Angebote des ambulant betreuten Wohnens und des betreuten Wohnens in Familien. Darüber hinaus gibt es offene Hilfen, Förder- und Betreuungsgruppen, Tagesstätten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die Werkstätten der Samariterstiftung sind mit den örtlichen Wirtschaftsbetrieben sehr gut vernetzt - besonders hervorzuheben ist das Modell der **betriebsintegrierten Arbeitsplätze**, bei welchem die Werkstattbeschäftigten im regulären Betrieb eines Unternehmens mitarbeiten. Zu erwähnen sind auch die Außen-Werkstattplätze beim Integrationsprojekt Hofgut Hopfenburg, welche aus einer Elterninitiative der Lebenshilfe Reutlingen entstanden sind.²²

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

²² Nähere Infos unter <https://www.hofgut-hopfenburg.de/hpf/integrativ>

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

Die Samariterstiftung übernimmt – im Sinne des Subsidiaritätsprinzips - mit all ihren Dienstleistungen **originäre Pflichten und Aufgaben der Daseinsvorsorge**, die erheblich zur Zufriedenheit, zur sozialen Sicherheit und zur Wahrung des sozialen Friedens der Gesellschaft beitragen. Ziel der Angebote ist es, nicht nur die physiologischen Grundbedürfnisse und die Bedürfnisse nach Sicherheit und sozialer Integration zu befriedigen, sondern den betreuten Menschen zu einem individuellen, selbstbestimmten Leben zu verhelfen. Die Unterstützungsangebote der Samariterstiftung gewährleisten neben der pflegerischen Versorgung und ausgewogener Ernährung auch eine verlässliche Tagesstruktur und die Möglichkeit sowohl das Gemeinschaftsbedürfnis als auch den Bedarf an Privatsphäre zu erfüllen. In der Eingliederungshilfe stehen zudem die Steigerung des Selbstwertgefühls und die Teilhabe am beruflichen Leben im Mittelpunkt. Grundsätzlich gilt: Die Teilhabe am gemeinsamen Leben in sozialen Kontexten wird ermöglicht, unterstützt und gefördert.

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

Auf gesellschaftlicher Ebene haben die Angebote der Samariterstiftung einen hohen Nutzen. Denn das Handeln der Samariterstiftung hat direkten und indirekten Einfluss auf die verschiedenen UN-Entwicklungsziele. Bei diesen Zielen handelt es sich um die 17 nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030, die beim Gipfeltreffen der Vereinten Nationen (United Nations, UN) 2015 beschlossen wurden. Die Ziele sollen neben der Überwindung von Hunger und Armut, auch Bildung, Gesundheit und ein menschenwürdiges Leben für alle ermöglichen. Die 17 Nachhaltigkeitsziele richten sich zunächst an die Staaten. Klar ist jedoch: Die Nachhaltigkeitsziele können nur erreicht werden, wenn Regierungen, Gesellschaft und Wirtschaft zusammenarbeiten. Dabei kommt vor allem dem Bereich der Wirtschaft eine große Funktion zu. Denn eine wichtige Lektion der letzten Jahre ist, dass die gängige Vorstellung von Wohlstand einen großen Schaden für Mensch und Umwelt zur Folge hat. Das Wirtschaftswachstum in vielen Ländern hat eine große soziale Ungleichheit innerhalb und zwischen den Ländern aufgezeigt. Daher stellt sich an die Samariterstiftung als sozialwirtschaftliches Unternehmen die Fragen: Wie können die 17 Nachhaltigkeitsziele im Unternehmen integriert werden? Wie passen die Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit und die 17 Nachhaltigkeitsziele zusammen? Wo leistet die Samariterstiftung bereits einen Beitrag zu den Zielen?

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

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

Abb. 33, 17 Nachhaltigkeitsziele

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

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

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

Was trägt die Samariterstiftung zu diesem Ziel bei?

Im Unternehmen:

Die Arbeitsweise ist geprägt von einem achtsamen, respektvollen und fairen Umgang sowohl untereinander als auch mit den Kund*innen und Geschäftspartner*innen. Durch über 3.000 Mitarbeitenden wirkt dies positiv in die Gesellschaft hinein.

Innerhalb der Stiftung gibt es ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, an manchen Orten bereits ergonomische Büroustattung und Vorträge zu einem gesunden Lebensstil der Mitarbeitenden.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist wichtig. Deshalb gibt es immer wieder Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit. Die Gefährdungen werden stetig angepasst.

In der Gesellschaft:

Im Grunde entspricht dieses Ziel dem Stiftungszweck der Samariterstiftung. Die Aufgabe der Samariterstiftung ist es, alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen Hilfen zu geben und zu einem würdevollen Leben beizutragen. Dabei wird

die Selbstbestimmung, die Entscheidungsfreiheit und die Lebenszufriedenheit jedes Menschen gefördert und erhalten. Dies tragen nicht nur die Mitarbeitenden nach außen, sondern auch die externe Employer Branding Kampagne.

Um einen Teil des Baus des neuen Hospizes in Münsingen zu finanzieren, setzt die Samariterstiftung erstmalig auf ein sogenanntes „Crowd-Darlehen“, welches über die Online-Plattform Xavin²³ läuft. Anleger*innen haben die Möglichkeit, die gemeinnützige Arbeit der Samariterstiftung zu fördern und Menschen einen letzten Ort der Ruhe und Geborgenheit zu schenken. Zudem wird ihnen die direkte Teilhabe an einem wichtigen und sozial nachhaltigen Projekt ermöglicht.

Ziel 4 Hochwertige Bildung: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern:

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

Was trägt die Samariterstiftung zu diesem Ziel bei?

Im Unternehmen:

Den Mitarbeitenden der Samariterstiftung stehen zur fachlichen, methodischen und persönlichen Weiterentwicklung verschiedene intern organisierte Schulungen und Fortbildungen zur Verfügung. Dazu erscheint jährlich das Fortbildungsprogramm.

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

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

²³ <https://www.xavin.eu/projects/hospiz-muensingen>

Begleitung werden finanziert von der Samariterstiftung. Das Projekt ist mittlerweile ein selbstverständlicher Teil der Ausbildung. Bildung ist dabei ein wesentlicher Aspekt der Integrationsleistung.

In der Gesellschaft:

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

In regelmäßigen Abständen wurde in die Werkstätten in Münsingen und Wendlingen zu Vorträgen und Diskussion zu Themen der Wirtschaft und der Bürgergesellschaft eingeladen. Die Abende dienen auch der Begegnung zwischen Industrie, Gewerbe und Sozialwirtschaft. Eingeladen waren 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. Momentan wird dieses Format überarbeitet und angepasst.



Abb. 34, Christian Felber beim Forum Zivilgesellschaft, 2015

Jährlich das „Forum Zivilgesellschaft“ statt. Gemeinsam mit aktiven Bürger*innen wurden aktuelle Fragen des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilgesellschaft erörtert. Im Jahr 2015 war beispielsweise Christian Felber zum Thema Gemeinwohlökonomie zu Gast. Auch dieses Format wird derzeit überarbeitet und angepasst (Vgl. D2.1).

Der **Kirchberger Dialog** wird jährlich durchgeführt und veranstaltet von der Stiftung Zeit für Menschen, der Samariterstiftung und der Bruderhaus Diakonie in Zusammenarbeit mit dem Kloster Kirchberg. Diese zweitägige Veranstaltung für Führungskräfte aus Wirtschaft und Sozialbereich mit dem Ziel der Begegnung und des Austausches zu wesentlichen Impulsen wird seit über zehn Jahren von der Samariterstiftung und der Bruderhaus Diakonie initiiert. Die Veranstaltung im Kloster Kirchberg erfreut sich großer Beliebtheit. Aufgrund begrenzter Kapazitäten können in der Regel rund 60 Führungskräfte teilnehmen.²⁴ Im Januar 2020 fand der 15. Kirchberger Dialog zum Thema „Der Frosch aus dem Kochtopf tanzt auf der Herdplatte – Wie Transformation gelingen kann“ statt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die Veranstaltung in den Jahren 2021 und 2022 nicht wie geplant durchgeführt werden. Der nächste Kirchberger Dialog ist für Januar 2023 mit dem Thema „Ich mache mir die Welt“ in Planung.

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

²⁴ Nähere Informationen zum zivilgesellschaftlichen Engagement der Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN finden Sie unter <http://www.zeit-fuer-menschen.de/zivilgesellschaft/>.

württembergischer und deutscher Geschichte. Im Jahr 1928 erwarb die evangelische Samariterstiftung in Stuttgart das Schloss und errichtete ein Heim für Männer mit Behinderung. Kurz nach Beginn des Zweiten Weltkrieges, im Oktober 1939, wurde Grafeneck für „Zwecke des Reichs“ beschlagnahmt. Von Januar bis Dezember 1940 wurden 10.654 Menschen in Grafeneck aus ökonomischen Gründen ermordet. Die Opfer stammten aus Krankenanstalten und Heimen in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Nach Beendigung der Morde im Winter 1940/41 wurde Grafeneck für die „Kinderlandverschickung“, später von der französischen Besatzungsbehörde genutzt und 1946/47 wieder an die Samariterstiftung zurückgegeben. Die bei Kriegsbeginn aus Grafeneck vertriebenen Menschen mit Behinderung zogen wieder ins Schloss ein. Das Schloss Grafeneck wurde wieder zum Samariterstift: Lebensraum, Wohnort und Arbeitsplatz für Männer und Frauen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung.

Als Ort der Erinnerung und des mahnenden Gedenkens errichtete die Samariterstiftung 1990 eine offene Kapelle unter dem Motiv: „Das Gedenken braucht einen Ort“. Die notwendige Ergänzung hierzu, ein „Ort der Information“ und „Bildung“, ist seit Oktober 2005 mit dem Dokumentationszentrum Gedenkstätte Grafeneck geschaffen, die Arbeit erfolgt mittlerweile in eigener Rechtsform, dem Verein Gedenkstätte Grafeneck e. V.. Aus dem Jahr 2020 gibt es eine Gedenkschrift zum Gedenken des Landtags in Grafeneck.²⁵ Zwischenzeitlich wird das Schloss Grafeneck nicht mehr für die Arbeit der Samariterstiftung genutzt. Es soll etwas Neues entstehen - gemeinsam mit anderen, die in den letzten 450 Jahren für Grafeneck Verantwortung getragen haben (Bund, Land, Kommune, Kirche). An einer entsprechenden Konzeption wird derzeit gearbeitet.

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

²⁵https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/informationsmaterial/RZ_LandtagBW_Gedenkstunde_A5_2020_w eb.pdf

Die SONG-Mitglieder im Überblick



11 Mitglieder mit 36.000 Mitarbeitenden:

- Bank für Sozialwirtschaft AG, Köln
- Bremer Heimstiftung, Bremen
- Evangelische Heimstiftung, Stuttgart
- Evangelisches Johanneswerk, Bielefeld
- Franziskanerbrüder vom Hl. Kreuz, Bad Kreuznach
- Hospital zum Heiligen Geist, Hamburg
- Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln
- Samariterstiftung, Nürtingen
- Sozialwerk St. Georg, Gelsenkirchen
- Stiftung Liebenau, Meckenbeuren
- Stiftung Pfennigparade, München

Abb. 35, Mitglieder Netzwerk SONG e. V.

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

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

Was trägt die Samariterstiftung zu diesem Ziel bei?

Im Unternehmen:

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

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

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

In der Gesellschaft:

Auf organisatorischer Ebene erfolgt die Förderung und Verankerung der Gemeinwesenorientierung über die **Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN**, welche auf Initiative der Samariterstiftung seit 2004 von rund 250 Stifter*innen aus Bürgerschaft, Industrie, Handel und Politik getragen wird. Insbesondere wird die Verbesserung der Lebensqualität im Bereich der Altenhilfe und für Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen gefördert. Dies geschieht durch die Aufwendung zusätzlicher Zeit für Kommunikation, Betreuung und Begleitung. Ermöglicht wird dies vor allem durch generationsübergreifendes, bürgerschaftliches Engagement und die Förderung des Ausbaus zivilgesellschaftlicher Strukturen und des sozialen Lernens. Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN akquiriert auch Spenden, die vollständig in soziale Projekte fließen (derzeit ca. 100.000 € p.a.). Die anfallenden Kosten für die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN werden von der Samariterstiftung getragen. Der intensive Quartiersbezug der Häuser und Einrichtungen der Samariterstiftung fördert das Zusammenleben der Menschen im Sozialraum. Dies wird u. a. durch die Begegnungsstätten in den Pflegeheimen ermöglicht. Hier geht die Samariterstiftung finanziell in Vorleistung, um dem sozialen Miteinander Raum zu geben. Auch das Umfeld der Werkstätten und Wohnhäuser der Eingliederungshilfe bietet viele Möglichkeiten zur Inklusion. So sind u.a. in den Gemeinden Neresheim, Bopfingen und Gomadingen die Erfolge der Inklusion in einem alltäglichen, selbstverständlichen Umgang zwischen Klient*innen und Einwohnerschaft miteinander erlebbar. Das Schaffen von Begegnungsräumen für Menschen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen bildet einen besonderen Schwerpunkt. So begegnen sich junge und alte Menschen, Menschen mit und ohne Behinderungen auf Augenhöhe und profitieren voneinander. Intensiv gefördert werden das freiwillige Engagement von Bürger*innen, aber auch die Kooperationen mit Unternehmen, Schulen, Kirchengemeinden und anderen Gruppen der Gesellschaft.

Die Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN hat aktuell acht rechtlich unabhängige Unterstiftungen (Aalener Hospizstiftung, Feuerbacher Stiftung, Pfullinger Stiftung, Leonberger Stiftung, Münsinger Alb und Hospiz Stiftung, IST Metz Stiftung, Jugendsozial Stiftung, SEINO Stiftung, Freundeskreis und Förderverein), um direkt vor Ort in die Bürgerschaft zu wirken. Ziel ist es, Unternehmen, Politik und Privatpersonen anhand praktischer Beispiele von der Wirksamkeit des bürgerschaftlichen Engagements zu überzeugen, sie als Stifter*innen oder freiwillig Engagierte zu gewinnen und nach und nach weitere regionale Tochterstiftungen aufzubauen.



Abb. 36, Forum Zivilgesellschaft 2018

Abb. 37 Magazin Stiftung Zeit für Menschen



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

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

Was ist der Beitrag der Samariterstiftung zum Klimaschutz?

2019 hat die Samariterstiftung bereits komplett auf Ökostrom umgestellt. An einigen Standorten, wie etwa Tübingen und Münsingen, wird bereits mit Hilfe von Photovoltaikanlagen eine umweltfreundliche Eigenstromversorgung gewährleistet. Diese Möglichkeit wird in Zukunft noch mehr ausgebaut. Mit dem Bau eines Wohnhauses in Neresheim hat die Samariterstiftung einen neuen Schritt gewagt: klimaneutral zu bauen und dann das Haus auch klimaneutral zu betreiben. Das ist Haus wird ein Beton-Holz-Hybridbau sein. Das hat den Vorteil, dass Holz CO₂ speichert und damit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leistet.

Der Straßenverkehr ist einer der Hauptverursacher von CO₂-Emissionen. Daher ist es am besten, das Autofahren so oft es geht zu vermeiden. Das Fahrrad ist eine klimafreundliche Alternative. Um die Mitarbeitenden bei der Anschaffung eines Fahrrads zu unterstützen, haben wir bei der Samariterstiftung in den letzten Jahren daran gearbeitet, das Dienstrad-Leasing einzuführen. Nun wird dieses passend zur Fahrradsaison eingeführt. Der Umstieg auf's Fahrrad tut nicht nur der Umwelt etwas Gutes, sondern auch der eigenen Gesundheit. Die Muskeln werden trainiert und die Lunge gestärkt. Auch das seelische Wohlbefinden bessert sich: Die Bewegung an der frischen Luft baut Stress ab und hebt die Stimmung. Ganz nebenbei spart man sich Benzinkosten und die Parkplatzsuche.

Der Umstieg aufs HomeOffice hat nicht nur den Wandel der Arbeitskultur vorangetrieben, sondern sich auch positiv auf den CO2-Verbrauch ausgewirkt. Durch weniger Pendeln und den gesunkenen Energieverbrauch in reduziert betriebenen Büros konnte viel CO2 eingespart werden.

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

Bewertungsempfehlung: 100 %

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

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

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

Eine Alternative zu den Dienstleistungen der Samariterstiftung ist die vollständige Versorgung der unterstützungsbedürftigen Personen durch das private Umfeld. Ökologisch gesehen macht dies keinen wesentlichen Unterschied: Im stationären Setting können durch das Zusammenwohnen mehrerer Menschen auch Rohstoffe eingespart werden (bspw. bei Energie und Strom).

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

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

Gute Erfahrung gemacht hat die Samariterstiftung auch in der Eingliederungshilfe, wenn es um den Abbau von Berührungängsten durch spezifische Angebote geht. Ein Beispiel stellen die **betriebsintegrierten Arbeitsplätze** dar, bei welchen die Werkstattbeschäftigten im regulären Firmenbetrieb mitarbeiten. Dies bietet nicht nur für die beschäftigten Menschen mit Behinderung die Möglichkeit der Weiterentwicklung, sondern auch für die betroffenen Unternehmen. Diese berichten ihrerseits ebenfalls von einer deutlichen Verbesserung des Betriebsklimas durch die Integration der Werkstattplätze.²⁶

Halbjährig erscheint das stiftungseigene „Magazin“ mit Artikeln und Beiträgen zum Geschehen in der Stiftung. Durch das Angebot einer online-Version konnte die Zahl der gedruckten Exemplare von 14.000 auf 5.000 gesenkt werden. Dadurch wird Wissen im Kontext unserer Arbeitsfelder erweitert und für Leser*innen ein Reflektionsraum mit Blick auf soziale Fragestellungen geschaffen.

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



Abb. 38, White Dinner Samariterstift Leonberg, 2017

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

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

²⁶ Motivationsfilm – Inklusion ist einfacher als man denkt:
https://www.youtube.com/watch?v=6_udFPVIGBE&t=65s

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Im Berichtsjahr machte die Samariterstiftung einen **Umsatz von 162,1 Mio. €**.

Als gemeinnützige Stiftung ist sie steuerbefreit. Aufwendungen für Ertragssteuern entfallen demzufolge. Lohnabhängige Abgaben belaufen sich im Jahr 2021 auf 24.520.681 €. Vom Arbeitgeber werden Abgaben in Höhe von 28.025.605 € geleistet. Die Zuschüsse, die der Stiftung zufließen, setzen sich im Wesentlichen aus Personal- und Baukostenzuschüssen zusammen.

Ertragssteuer	0 €
+ Lohnabhängige Abgaben	24.520.681 €
+ Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme abzgl. Förderungen	26.430.385 €
= Nettoabgabesumme	50.951.066 €

Daraus errechnet sich eine positive Netto- Abgabequote:

Abgabe/Gewinn = 50.951.066 €/3.439.000 € = 14,8

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

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

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

Die **Stiftung ZEIT FÜR MENSCHEN** wird von drei Organen geleitet: Vorstand, Stiftungsrat und Stifterforum (Stiferversammlung). Die Geschäftsführung und Gesamtkoordination obliegt dem Leiter des Referats Engagement und Gesellschaft der Samariterstiftung. Im September 2021 hat Andreas Schlegel die Geschäftsführung übernommen. Die Stiftung verfügt über eine eigene Satzung und Ziele, eine umfassende Strategie und langjährige Praxiserfahrung. Es gibt feste Ansprechpartner*innen und

Strukturen sowie regelmäßige Treffen und Berichterstattungen in Printmedien und auf der Homepage.²⁷

Das **ehrenamtliche Engagement** hat in der Samariterstiftung eine lange Tradition. Es ist ein wichtiger Bestandteil bei der Erfüllung des Stiftungszweckes – und ein Qualitätsmerkmal. Insgesamt sind in der Samariterstiftung rund **1000 Ehrenamtliche** tätig. Mit viel kreativen Ideen und Zeit tragen sie dazu bei, dass sich die Bewohner*innen in den Einrichtungen der Stiftung wohlfühlen. Aktuelle gesellschaftliche Veränderungen erfordern in der Alten-, Behinderten- und Eingliederungshilfe neue Konzepte und Herangehensweisen im Ehrenamtsmanagement. Seit Mai 2021 gibt es in Münsingen eine 50%-Stelle für eine Fachreferentin für bürgerschaftliches Engagement.

In einem Beteiligungsprozess zwischen 2016-2019 wurden die allgemeingültigen Standards für das Ehrenamt und die Ehrenamtskoordination in der Samariterstiftung festgeschrieben. Daraus entstand das Arbeitspapier „Ehrenamt 2020“, mit dem in den Regionen die neuen Herausforderungen bei der Gestaltung eines zeitgemäßen Engagements angegangen werden können. Es stellt sich diesen Veränderungen und zeigt auf, wie die Arbeit mit ehrenamtlicher Unterstützung in der Samariterstiftung perspektivisch umgesetzt wird. Zentrale Punkte sind die Entwicklung von Engagementfeldern, welche zeitlich befristetes, eigenverantwortliches und projektorientiertes Engagement ermöglichen. In der Samariterstiftung gelten die Grundsätze der Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit. Es wird großen Wert auf Kompetenzerwerb und Qualifizierung der Ehrenamtlichen gelegt. Deshalb wird jährlich das **Fortbildungsprogramm „Ehrenamtlich engagiert“** zusammengestellt. Die Fortbildungen sind sehr gefragt und müssen häufig wiederholt werden. Die Kosten für die Fortbildungen trägt die Samariterstiftung. Für alle ehrenamtlich Engagierten bietet die Samariterstiftung eine festgelegte und langjährig praktizierte nicht monetäre Anerkennungskultur, in Form von Geburtstags- und Weihnachtsgrüßen, Einladungen zu regelmäßigen Treffen, öffentliche Anerkennung in der Presse, Ehrung von langjährigem Engagement mit einer Feier, einem kleinen Geschenk sowie einer Urkunde und Dankenskarte. Zudem gibt es einen jährlichen Dankeschöntag, der für alle ehrenamtlich Engagierten zentral in Nürtingen stattfindet sowie ganzjährig eine professionelle Begleitung durch feste Ansprechpartner*innen (Ehrenamtskoordinator*innen) in den Häusern und Einrichtungen.



Abb. 39, Arbeitspapier „Ehrenamt 2020“

²⁷ Nähere Informationen finden Sie unter <http://www.zeit-fuer-menschen.de/>



Abb. 40, Fortbildungsprogramm Ehrenamt



Abb. 41, Flyer ehrenamtliches Engagement

Seit 2018 besitzt die Samariterstiftung Genossenschaftsanteile der OEKOGENO WIN eG. Das Konzept der Genossenschaft vereint unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen. Ziel der Genossenschaft ist es, die gesellschaftliche Vielfalt als in einer Wohneinheit erlebten Gemeinschaft zu fördern und gleichzeitig bezahlbaren Wohnraum zu schaffen.

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

Der Themenkomplex Gemeinwesen-Bezug, Ehrenamt, soziale Nachhaltigkeit ist im Geschäftsbereich I angesiedelt und dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Der Unterstützungsumfang an freiwilligen Leistungen für das Gemeinwesen betrug im Berichtsjahr 0,4 % des Gesamtumsatzes (ZEIT FÜR MENSCHEN; Gedenkstättenarbeit, ergänzende Kräfte). Nicht berücksichtigt hierbei sind die Personalressourcen, welche unentgeltlich in diverse Projektgruppen investiert wurden, sowie Investitionen in Räume (Begegnungsstätten) und deren Betrieb.

Die Corona-Pandemie hat nicht nur die Samariterstiftung vor Herausforderungen, sondern Menschen an allen Orten. Laut Verordnung des Landes mussten die Werkstätten geschlossen werden, der Kontakt zur Außenwelt wurde reduziert und auf die Besuche von Angehörigen und Freund*innen musste zeitweise verzichtet werden. Die Samariterstiftung hat von Anfang an auf die gravierenden Folgen der Schließung der Häuser hingewiesen. Entsprechend wurde an allen Standorten nach Wegen gesucht, den Kontakt mit Angehörigen als zentrale soziale Komponente zu ermöglichen: Besuche an Terrassenfenstern, ein Gartenhäuschen, das umgebaut wurde, um einen abgeschirmten Besucher*innenraum zu ermöglichen, Unterstützung von Bewohner*innen bei Skype- und Internet-Telefonie. Es gab viele Postkarten, Briefe und Bilder mit Texten gegen die Einsamkeit aus der ganzen Bevölkerung, die regelmäßig den Bewohner*innen vorgelesen wurden. Dies machte die Isolierung der Bewohner*innen viel erträglicher und vermittelte ihnen: „Ihr seid nicht allein.“

In den Quartieren gab es tolle Telefon-Aktionen, die beispielsweise den Plausch am Gartenzaun durch einen Telefonanruf ersetzen sollten. So konnten Menschen – auch auf Distanz – miteinander in

Kontakt bleiben. Wenn möglich wurden die Angebote von Musiker*innen oder auch Kabarettist*innen nach draußen verlagert und die Bewohner*innen sahen und hörten von den Fenstern aus zu.

Um Senior*innen und Angehörigen ein gemeinsames Weihnachtsfest bzw. ein kurzes Sehen an den Weihnachtsfeiertagen zu ermöglichen, gab es beispielsweise am Standort Dettenhausen die Möglichkeit, sich sowohl am 23. als auch am 30. Dezember 2020 testen zu lassen. Dies wurde ermöglicht durch eine Zusammenarbeit mit der Gemeinde, dem Krankenpflegeverein Dettenhausen, Dr. Lisa Federle, dem DRK und vielen freiwilligen Helfer*innen. Die Corona-Testung erfolgte auf Spendenbasis und fand viel Unterstützung. Zudem wurde dies gerne von der Bevölkerung angenommen.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

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

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

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

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

Darüber hinaus orientiert sich die Samariterstiftung als Mitglied des Diakonischen Werks Württemberg e. V. an dem „**Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg**“.²⁸ Innerhalb des Unternehmens findet in allen kritischen Bereichen, wie der Abwicklung des Zahlungsverkehrs, dem Vertragswesen oder bei Rechtsangelegenheiten das Vier-Augen-Prinzip Anwendung. Wenn möglich, werden Rahmenverträge geschlossen. Bei größeren Aufträgen wie bspw. bei Bauvorhaben, Lebens- oder Reinigungsmitteln sowie der Wäscheversorgung basiert die Auftragserteilung auf einem standardisierten Ausschreibungsverfahren. Baumaßnahmen,

²⁸ <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/ueber-uns/selbstverstaendnis-und-ausrichtung/corporate-governance-kodex/>

Gesellschaftsbeteiligungen und andere langfristig wirksame Verträge obliegen der Zustimmung des Stiftungsrats. Parteispenden werden nicht getätigt.

Seit Dezember 2021 ist innerhalb der Samariterstiftung auf Grundlage der EU-Whistleblower-Richtlinie ein **Hinweisgeber*innensystem** eingerichtet. Alle Personen der Samariterstiftung oder der Samariter GmbH – also sowohl Mitarbeitende, Bewohner*innen oder Klient*innen und deren Angehörige sowie Kooperations- und Vertragspartner – können sich geschützt an diese interne Meldestelle wenden und Gesetzesverstöße melden. Mit Gesetzesverstößen sind Handlungen gemeint, die strafrechtliche Konsequenzen oder ein Bußgeld zur Folge haben oder Risiken für das öffentliche Gemeinwohl mit sich bringen. Die interne Meldestelle schützt die Identität und Vertraulichkeit der Hinweisgeber*innen. Diese können Hinweise geben ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Das „Hinweisgeberschutzgesetz“ hat festgelegt, dass die interne Meldestelle auch ein unabhängiger externer Partner sein kann. Daher hat sich die Samariterstiftung für eine solche Lösung entschieden. Ein direkter Ansprechpartner ist benannt, welcher telefonisch, per E-Mail oder per Post erreichbar ist. Die interne Meldestelle erfasst alle Meldungen, bereitet sie auf und stellt sie dem Vorstand der Samariterstiftung/Samariter GmbH zur Verfügung. Meldungen müssen unvoreingenommen, fair und sachlich geprüft werden – auch bei Vorwürfen gegen Personen. Bei den Prüfungen sind alle Beteiligten zu absoluter Diskretion und Verschwiegenheit verpflichtet. Um auf das Einrichten des Hinweisgeber*innensystem aufmerksam zu machen, gibt es in den Häusern und Einrichtungen einen Aushang, sodass die Information für alle zugänglich ist.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie EU ist erfolgt.

Verbesserungspotenzial/Ziele:

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

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie

Aufgrund der Größe unterliegt die Samariterstiftung seit 2015 der gesetzlichen Verpflichtung, ein Energieaudit entsprechend nach EDL-G und DIN EN 16247-1 durchzuführen und mindestens alle vier Jahre zu wiederholen. Dies wurde gemeinsam mit der Tochter Samariter Energie GmbH für das Jahr 2014 umgesetzt und im Jahr 2018 wiederholt. Im Rahmen des Audits wurden die Verbräuche (Wärme, Strom und Transport) der Liegenschaften der Samariterstiftung sowie diejenigen der Samariter GmbH und der INTEG GmbH erfasst und bewertet. In 87 Einrichtungen sind Wärme, Erdgas, Heizöl bzw. Strom zur Nutzung erforderlich. Zusätzlich wird ein Fuhrpark mit entsprechendem Kraftstoffverbrauch (Diesel und Benzin) betrieben. Das nächste Audit muss 2023 vorliegen und soll zur Heizperiode 2022/23 beginnen.

Für das Jahr 2018 wurden folgende Daten erhoben:

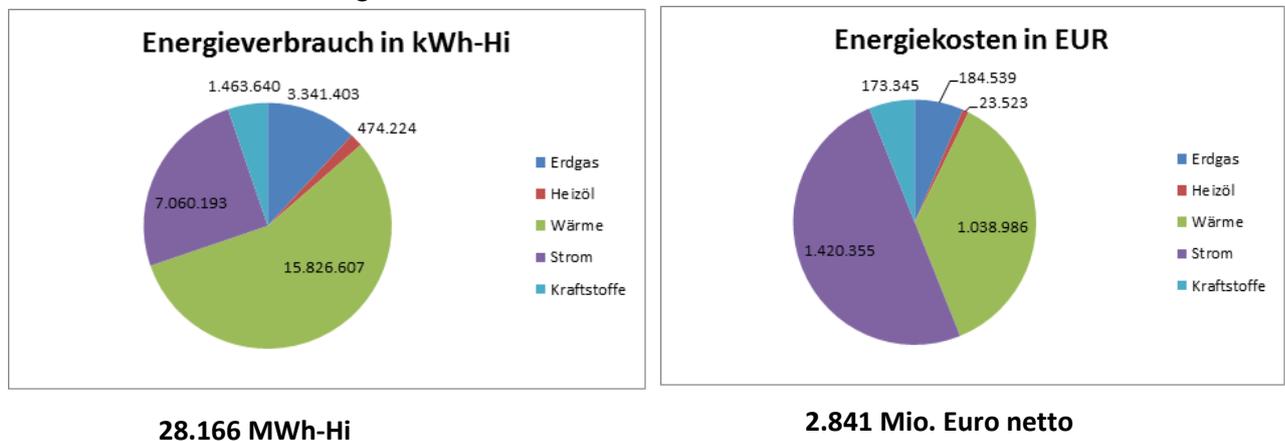


Abb. 42, Energieverbrauch und Energiekosten 2018

Rund 80 % des gesamten Verbrauchs entfallen auf die Pflegeeinrichtungen und Wohnangebote (Nutzung durch die Bewohner*innen an 365 Tagen im Jahr). Auf den Fuhrpark entfallen rund 5 % des Gesamtverbrauchs. Im Vergleich die Ergebnisse des Energieaudits im Jahr 2015:

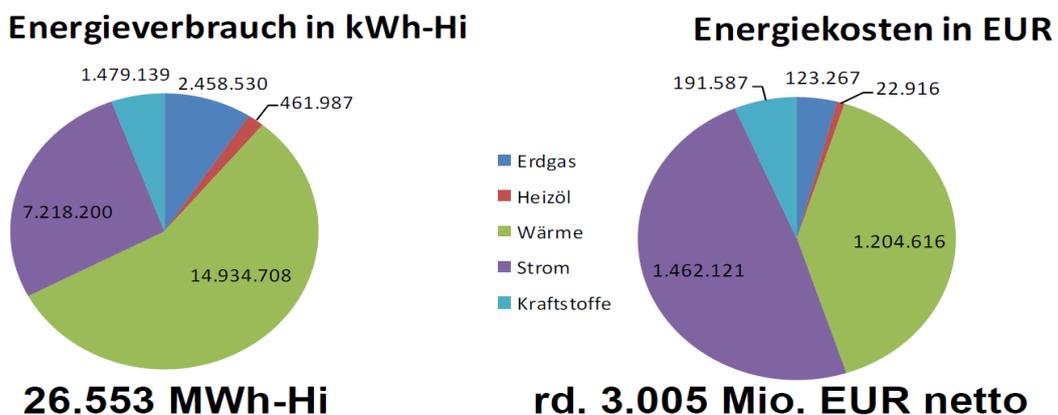


Abb. 43, Energieverbrauch und Energiekosten 2015

Rund 81 % des gesamten Verbrauchs entfallen auf die Pflegeeinrichtungen und Wohnangebote (Nutzung durch die Bewohner*innen an 365 Tagen im Jahr). Auf den Fuhrpark entfallen rund 6 % des gesamten Verbrauchs. Die Steigerung des Energieverbrauchs lässt sich mit der Neueröffnung von Häusern begründen und ist im Verhältnis zur Angebotspalette in den letzten Jahren konstant geblieben. Die Reduzierung der Energiekosten ist auf gesunkene Preise insbesondere im Bereich Wärme und Strom zurückzuführen.

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

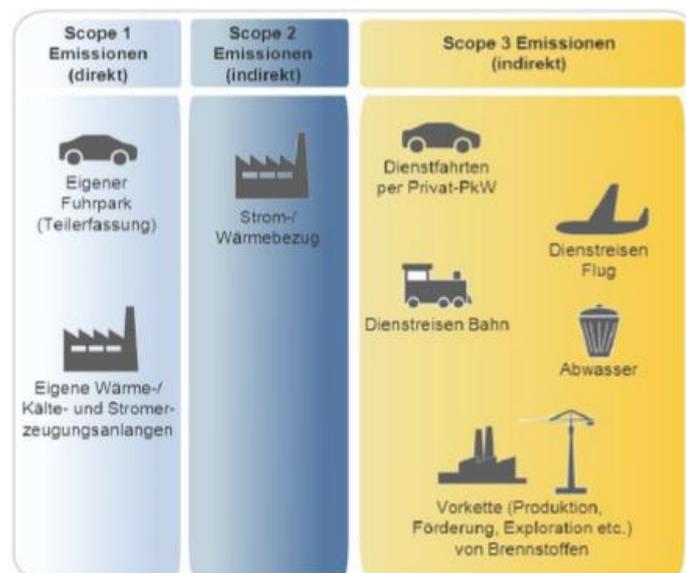


Abb. 44, Drei unterschiedliche Kategorien bzw. Scopes

Berücksichtigt wurden bei der Erstellung Scope 1&2.

Auffällig bei der Betrachtung ist der Anstieg von Stromemissionen im Jahr 2017 im Vergleich zu 2014. Dies ist auf den Bezug von Graustrom zurückzuführen. Häuser, die bereits auf Öko-Strom umgestellt waren, haben wieder Graustrom bezogen. Nachdem ab 2019 wieder alle Häuser mit Ökostrom versorgt werden, haben sich auch die CO₂-Emissionen wieder deutlich reduziert. Im Bereich Strom ist jedoch eine Reduzierung der Emissionen auf null nicht möglich, da Wohnungen zum Teil vermietet werden und die Mietenden nicht gezwungen werden können Öko-Strom zu beziehen.

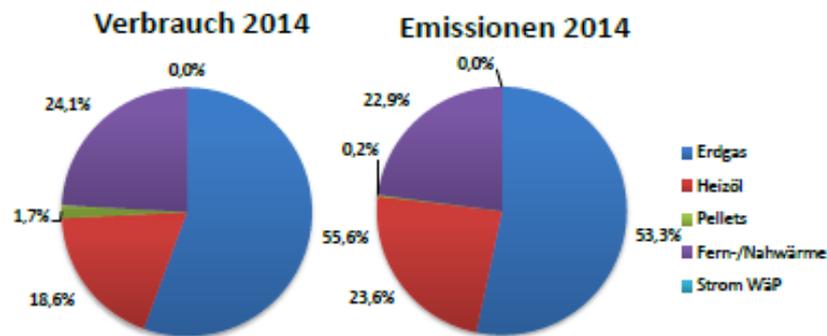


Abb. 45, Emissionsbilanz in Abhängigkeit der Energieträger, Wärmeerzeugung 2014

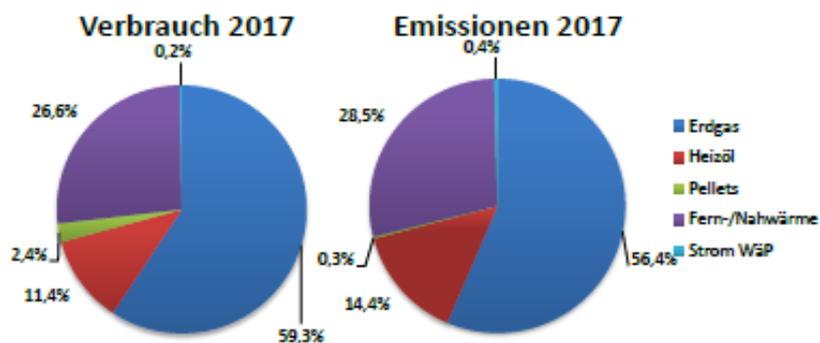


Abb. 46, Emissionsbilanz in Abhängigkeit der Energieträger, Wärmeerzeugung 2017

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

Insgesamt geht aus dem **CO₂-Fußabdruck** hervor, dass die CO₂-Emissionen von 2014 hin zu 2017 gestiegen sind. 2014 betrug die ausgestoßene Menge an CO₂ 4.568 t und 2017 5.604 t. Bei beiden Jahren wird ein Großteil der Emissionen in Scope 2 erzeugt, also im Bereich Stom- und Wärmebezug und ist mit den größtenteils genutzten fossilen Brennstoffen in Verbindung zu setzen. Die Mehrheit der Emissionen entsteht bei der Wärmeerzeugung mit zusätzlichen Emissionen durch die eingesetzte elektrische Energie und den direkten Treibstoff-Verbrauch der Fahrzeuge der Samariterstiftung. Jedoch ist der Strom-Emissionsfaktor der Samariterstiftung besser ist als der allgemeine Strommix in Baden-Württemberg. Im Bereich der Wärmeerzeugung und des Wärmebezugs weist die Samariterstiftung im Jahr 2017 einen gemittelten Emissionsfaktor von 0,239 kgCO₂/kWh Wärme auf. Damit liegt sie trotz der mit Heizöl EL befeuerten Anlagen jedoch immer noch deutlich unter dem Durchschnitt der Fernwärmerezeuger (0,280 kgCO₂/kWh). Hier lässt sich großes Einsparungspotenzial erkennen, welches jedoch eine individuelle Betrachtung vor Ort voraussetzt. Aus der Berechnung des CO₂-Fußabdruckes ergeben sich folgende Einsparungsmöglichkeiten:

- (1) Rückkehr zum Öko-Strom (umgesetzt)
- (2) Reduzierung fossiler Brennstoffe, dabei Austausch auf feste Biomasse (Pellets) bevorzugen
- (3) Einsatz von Biogas/Ökogas/Biomethan statt Erdgas
- (4) Einbringung erneuerbare Energien in Wärmeerzeugung
- (5) Feste Biomasse
- (6) Elektromobilität

- (7) Wärmedämmung und Fernsteuerung
- (8) Freiwillige Kompensation
- (9) Photovoltaik-Anlagen zur Stromerzeugung

Das größte Verbesserungspotenzial zeigt sich im Bereich der Wärmeerzeugung durch Erweiterung und Austausch der Anlagen. Weiteres Einsparungspotenzial hat der Umstieg auf Elektromobilität, welches 1/12 der Gesamtemissionen ausmacht. Die Voraussetzung dabei ist allerdings, dass die Autos mit Öko-Strom geladen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Der CO₂-Fußabdruck wurde für die Samariterstiftung berechnet. Für die Samariterstiftung wurden 17 E-Fahrzeuge angeschafft. Mit dem Bauprojekt in Neresheim hat die Samariterstiftung zum ersten Mal CO₂-neutral gebaut.

Verbesserungspotenzial/Ziele:

An der Reduktion der größten CO₂-Produzenten wird gearbeitet. Das nächste Energieaudit wird mit der Heizperiode 2022/23 durchgeführt.

E3.2 Relative Auswirkungen

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

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

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

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

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

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

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



Abb. 47, Flyer Gemeinwohlökonomie



Abb. 48, IQD Qualitätssiegel

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

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

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

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

E4.2 Gesellschaftliche Mitentscheidung

Als kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts trifft der Vorstand in Abstimmung mit dem Stiftungsrat alle grundsätzlichen wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen. Das Organ besteht aus 16 ehrenamtlichen Mitgliedern, die nicht im Dienst der Stiftung stehen, einer evangelischen Landeskirche angehören und bereit sind, der Stiftung im Sinn evangelischer Diakonie zu dienen. Eine Einflussnahme der Bürger*innen ist über die acht ehrenamtlich gewählten Mitglieder der Stiftungsversammlung möglich.

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

Bewertungsvorschlag: 50%

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

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

Ausblick

Kurzfristige Ziele

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

1. Kommunikation nach innen und außen zur Sensibilisierung für die Gemeinwohl-Themen,
2. Ableitung von Handlungsoptionen zur Verbesserung der gemeinwohlorientierten Arbeit in der Samariterstiftung,
3. Reduzierung der größten CO₂-Produzenten innerhalb der Samariterstiftung.

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

- Erarbeitung eines strategischen Einkaufskonzepts, welches Einkaufsgrundsätze und das Lieferantenmanagement unter Berücksichtigung ethischer Aspekte definiert (vgl. A1.1).
- Sensibilisierung der verantwortlichen Mitarbeitenden hinsichtlich des ethischen Beschaffungsmanagements im Rahmen der Budgetgrenze durch entsprechende Schulungsangebote, (vgl. A2.2).
- Ausbau der fairen Produktpalette von Samocca-Kaffee und Schokolade (vgl. A4.2).
- Mit Grafeneck als Pilotstandort wird durch die Teilnahme am Projekt „Klimaschutz und Diakonie“ ein Klimaschutzmanagement finanziert und aufgebaut (vgl. B3.1).
- Die Betriebsunfälle werden intern analysiert, um Gefährdungsbeurteilungen und bisherige Maßnahmen ggf. anzupassen (vgl. C1.2).
- Förderung von Führungspositionen in Teilzeit (vgl. C2.3).
- Das Dienstrad-Leasing wird Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Das Projekt „E-Konzept ambulant“ ermöglicht umweltbewussteres Autofahren (vgl. C3.3).
- Das „Nachhaltige Ideenmanagement“ sowie der Ausbau des Intranets ermöglichen Mitarbeitenden ihre eigenen Ideen rund um die Themen Gemeinwohl und Nachhaltigkeit einzubringen (vgl. C1 und C3.3).
- Steigerung des Anteils der fair und ökologisch erzeugten Lebensmittel für Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden mit dem Ziel der Umsetzung der Gemeinwohl-kriterien (vgl. D3.2).
- Fortbildungsangebot GemeinSAM wird weiter ausgebaut.

Mittel- und Langfristige Ziele

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

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

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

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

- Geschäftsmodell

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

Eingliederungshilfe: Die 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, die Umsetzung läuft landesweit.

Altenhilfe: Der Mangel an Mitarbeitenden, insbesondere an Fach- und Führungskräften, wird immer deutlicher spürbar. Die Auslastung der verfügbaren Plätze liegt mit durchschnittlich 96 % weiterhin über dem Branchendurchschnitt in Baden-Württemberg von 93,6 %.²⁹ Aus der demografischen Entwicklung ergibt sich ein wachsender Bedarf an Angeboten zur Pflege und Betreuung älterer Menschen.

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

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

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

²⁹ Statistisches Bundesamt Pflegestatistik 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Über das Risiko- und Chancenmanagement sind alle wesentlichen Risiken, die den Fortbestand der Stiftung sowie einzelne Einrichtungen und Dienste gefährden könnten, bekannt. Die Bewertung findet in dem einmal jährlich stattfindenden Managementgespräch statt. Ein systematischer Umgang mit den Risiken ist somit gewährleistet. Ebenso die Wahrnehmung und Förderung von Chancen über alle Bereiche hinweg.³⁰

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ

Der Gemeinwohlbericht wurde über den Zeitraum von August 2021 bis Mai 2022 im Auftrag des Vorstands der Samariterstiftung erstellt. Themenbezogen wurden Interviews mit den Verantwortlichen der einzelnen Bereiche geführt.

Insgesamt wurden ca. 300 Stunden für die Vorarbeit aufgewandt. Der Bericht wurde im Juli 2022 durch den Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie e.V. auditiert (Auditorinnen: Gitta Walchner und Regina Sörgel). Er wird im Internet und als Druckexemplar veröffentlicht.

³⁰ Weiterführende Infos zur Samariterstiftung sind dem Geschäftsbericht zu entnehmen: <http://www.samariterstiftung.de/presse/publikationen/>

Beteiligte Personen

Folgende Personen waren an der Erstellung des Berichtes beteiligt:

Name	Funktion	Bereich
Andreas Klöhn	Leitung Personalabteilung	Hauptverwaltung
Mirjam Soland	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Kiriaki Atesidou-Tikvic	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Maike Bisinger	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Rebecca Diebel	Personal- und Organisationsentwicklung	Hauptverwaltung
Patrick Lösch	Personalcontrolling	Hauptverwaltung
Florian Asprien	Arbeitszeit-/ Personalcontrolling	Hauptverwaltung
Lisa Krieg	Personalgewinnung	Hauptverwaltung
Elke Kailer-van de Pas	Leitung strategischer Einkauf	Hauptverwaltung
Christian Fritz	Hauswirtschaft/Einkauf	Hauptverwaltung
Denis Dörrich	Qualitätsmanagement	Hauptverwaltung
Kai Herrmann	Qualitätsmanagement	Hauptverwaltung
Gerhard Fezer	Vorsitzender Mitarbeitervertretung	Hauptverwaltung
Elisabeth Ernst	Leitung Finanzbuchhaltung	Hauptverwaltung
Nicole Labenda	Finanzbuchhaltung	Hauptverwaltung
Martin Scheiffele	Teamleitung Kreditorenbuchhaltung	Hauptverwaltung
Sabine Eberhard	Produktmanagement	SAMOCCA Aalen
Matthias Schmidt	Bereichsleiter Werkstatt	Samariterstift Obersontheim
Barbara Lauffer-Spindler	Leitung Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Ulrike Schilling	Regionalleitung Region Esslingen	Hauptverwaltung
Hanne Stein	Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Nadine Treff	Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Irina Ose	Leitung Diakonie und Theologie	Hauptverwaltung
Volkmar Kuhmann	Leitung Bau und Technik	Hauptverwaltung
Heidi Weber	Leitung Liegenschaften	Hauptverwaltung
Wolfgang Schupp	Referat Liegenschaften	Hauptverwaltung
Martin Benner	Energieaudit	SAMARITER Energie GmbH
Ulrike Alberts	Leitung Kommunikation	Hauptverwaltung
Andreas Schlegel	Leitung Engagement und Gesellschaft	Hauptverwaltung
Gabriele Blum-Eisenhardt	Bürgerengagement und Begegnung	Wohnpark Mitte Münsingen
Daniela Does	Referentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Christine West	Referentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Christine Thumm	Referentin des Vorstands	Hauptverwaltung
Dr. Eberhard Goll	Vorstand Altenhilfe und Pflege	Hauptverwaltung
Jürgen Schlepckow	Vorstand Eingliederungshilfe	Hauptverwaltung
Frank Wößner	Vorstandsvorsitzender	Hauptverwaltung

Schlussbemerkung

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



Frank Wößner
Vorstandsvorsitzender