



Vinzenz von Paul
Kliniken

INFORMATION FÜR MITARBEITENDE

Werte- und Compliance-Statement

der Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH



» ANSPRECHPARTNERIN

Für alle Fragen und Themen zu Compliance und zu diesem Verhaltenskodex steht Ihnen zur Verfügung:

Stabsstelle Compliance
Frau Britta Dietrich-Lorenz
compliance@vinzenz.de

» VORWORT

Das hier vorliegende Werte- und Compliance-Statement haben wir zusammengestellt für all die Menschen, die für die Vinzenz von Paul Kliniken arbeiten – und all diejenigen, die künftig Teil unseres Teams werden wollen.

Auch für langjährige Mitarbeitende haben wir mit dem vorliegenden kleinen Nachschlagewerk die Werte in Worte gefasst, die Grundlage unseres Denkens und Handelns sein sollen in einem von wechselseitigem Vertrauen und Wertschätzung geprägten Miteinander.

Diejenigen unter uns, die neu bei den Vinzenz von Paul Kliniken sind, soll unser Werte- und Compliance-Statement einladen, sich mit den vielfältigen Aspekten unseres Wertesystems zu beschäftigen ... und Orientierung und Halt bieten in ihrem künftigen Tun.

Sollten Sie nach der Lektüre oder auch später einmal Fragen dazu haben, wenden Sie sich gerne vertrauensvoll an die Stabsstelle Compliance.



» A. EINLEITUNG

- » Jeder Patient und jede Patientin, jeder Rehabilitand und jede Rehabilitandin und jede uns besuchende Person in unseren Einrichtungen wird immer wieder darauf vertrauen,
 - › dass er/sie die bestmögliche Behandlung bekommt
 - › dass man ihm/ihr helfen möchte und die Heilung fördert
 - › dass fachkundige und verantwortungsvolle Menschen ihn/sie begleiten
 - › dass er/sie als Mensch wichtiger ist als die Organisation oder die Ökonomie

- » Alle Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen werden immer wieder vertrauen
 - › auf die hohe Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen aller Berufsgruppen
 - › auf die Verlässlichkeit und Zuverlässigkeit aller anderen
 - › auf den Rückhalt der Vorgesetzten
 - › auf gemeinsam geteilte Werte



Daher ist **VERTRAUEN** der rote Faden für unser Werte- und Compliance-Statement und es beschreibt die Grundlage für die Einrichtungen der Vinzenz von Paul Kliniken gmbH als christliche Häuser in der Tradition der beiden Heiligen Vinzenz von Paul und Luise von Marillac.

Unser **HALT** ist das Vertrauen auf Gott, der uns begleitet und den wir in jedem Menschen erkennen. Unsere **HALTUNG** ist, einander zu vertrauen, respektvoll und empathisch jeden wertzuschätzen.

Daraus erwächst das **VerHALTen** ehrlich, freundlich und korrekt miteinander umzugehen und auf diese Weise Vertrauen zu ermöglichen und zu rechtfertigen.

Auch die **VerHÄLTnisse** (Abläufe, Organisation, Strukturen) sind so transparent gestaltet und orientieren sich an den Patienten/an den Rehabilitanden und an den uns besuchenden Personen, so dass sie Vertrauen auslösen.

So geben wir uns mit diesem Werte- und Compliance-Statement einen Verhaltenskodex, der die Übereinstimmung und Stimmigkeit von **HALT – HALTung – VerHALTen und VerHÄLTnissen** unterstützt und fördert.

Hinweis: Die Begriffe „Werte- und Compliance-Statement“ und „Verhaltens-Kodex“ werden in diesem Dokument synonym verwendet.

» B. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

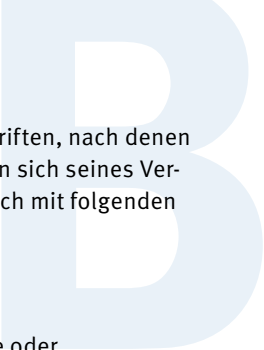
- » Geltende Gesetze, behördliche Regelungen und betriebliche Vereinbarungen werden von allen anerkannt und eingehalten. Widersprechendes Verhalten, Fehler oder Nachlässigkeiten werden offen gelegt – nicht um dies zu kritisieren oder arbeitsrechtliche Konsequenzen anzukündigen, sondern um aus solchen Situationen zu lernen.
- » Die folgenden Aussagen, Gesetze und Regelungen gelten unterschiedslos für alle Mitarbeitenden einschließlich aller Tochtergesellschaften sowie der Geschäftsführung. Der Verhaltenskodex ersetzt keine gesetzlichen oder behördlichen Regelungen; diese bleiben unberührt.
- » Unser Werte- und Compliance-Statement spiegelt unser Bekenntnis zu ethischem Handeln und Verantwortungsbewusstsein wider, insbesondere im Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Wir sind uns der Bedeutung bewusst, dass unsere Lieferkette frei von Menschenrechtsverletzungen, Arbeitsrechtsverletzungen, Umweltverschmutzung und Korruption sein muss. Daher verpflichten wir uns, bei der Auswahl unserer Lieferanten strenge Sorgfaltspflichten anzuwenden, um sicherzustellen, dass sie unsere Werte teilen und entsprechende Standards einhalten.

6

Wir fördern Transparenz, indem wir klare Kommunikationskanäle mit unseren Lieferanten aufbauen und regelmäßige Überprüfungen durchführen, um sicherzustellen, dass die Standards eingehalten werden. Wir sind bestrebt, aktiv an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Umweltschutzes und der sozialen Entwicklung in unseren Lieferketten mitzuwirken. Gemeinsam arbeiten wir daran, eine nachhaltige und verantwortungsvolle Lieferkette aufzubauen, die den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht wird und einen positiven Beitrag zu Gesellschaft und Umwelt leistet.

- » Zu den folgenden Verhaltensaussagen (Ziff. 1–21) gibt es häufig entsprechende gesetzliche oder betriebliche Regelungen. Diese werden in der Anlage jeweils zum betreffenden Abschnitt genannt und dienen der Konkretisierung.

Es ist das grundlegende Ziel dieses Verhaltenskodex, dass Regeln und Gesetze in vergleichbarer Weise und von allen anerkannt und eingehalten werden. Wir wissen aber auch, dass es vereinzelt Situationen geben kann, in denen um des Menschen Willen und gut begründet eine Regel oder ein Gesetz nicht eingehalten werden kann bzw. nicht in vollem Umfang erfüllt wird.

- 
- » Dieser Verhaltenskodex kann deshalb diese Menge an Vorschriften, nach denen wir uns richten müssen, nicht abschließend darstellen. Ist man sich seines Verhaltens oder seiner Entscheidung nicht sicher, so kann man sich mit folgenden Fragen wieder Orientierung verschaffen:
 - › Ist meine Entscheidung rechtlich oder ethisch einwandfrei?
 - › Verstößt mein Handeln auch nicht gegen unsere Grundsätze oder weitere interne Richtlinien?
 - › Handle ich im Interesse der Einrichtung oder nur in meinem persönlichen Interesse?
 - › Welchen Anschein für andere hat mein Handeln?
 - › Setze ich durch meine Handlung den Ruf der Einrichtung aufs Spiel?

 - » Wenn jemand danach zu dem Ergebnis gelangt, dass sein Handeln rechtlich oder ethisch nicht einwandfrei sein könnte, dann soll er oder sie den Geboten oder Verboten der Rechtsordnung getreu handeln, um Schaden nicht nur von sich selbst, sondern auch von der Einrichtung abzuwenden. Nichts könnte einen kleinen Vorteil für den Einzelnen rechtfertigen, was zum Schaden aller führen kann.

» I. VERHALTEN UNTEREINANDER

1. Wertschätzung und respektvoller Umgang miteinander

Das christliche Bild vom Menschen begründet die hohe Würde jedes Menschen. Wir begegnen einander und ebenso allen Patienten und Patientinnen/Rehabilitanden und Rehabilitandinnen und jede uns besuchende Person, deren Angehörige, den Kunden und Kundinnen, Geschäftspartnern bzw. Geschäftspartnerinnen und Bewerberinnen sowie Bewerberinnen, offen und mit einer Haltung, die von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt, Toleranz und Fairness geprägt ist.

Diskriminierung wird bei uns in keiner Form geduldet, insbesondere nicht aufgrund des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, des Geschlechts, der politischen Haltung, der Religion, der sexuellen Orientierung oder der physischen und/oder psychischen Einschränkungen.

Alle Mitarbeitenden wirken an der christlichen Ausrichtung unserer Einrichtungen mit – bezogen auf ihre Aufgabe und ihre persönlichen Möglichkeiten. Dies gilt auch für Mitarbeitende eines anderen religiösen Bekenntnisses oder ohne religiöses Bekenntnis. Missionierende Aktivitäten für andere Bekenntnisse und Religionen sind nicht erlaubt.

2. Kollegialität und Grüßen

Weil wir eine Dienstgemeinschaft bilden, grüßen wir uns bei Begegnungen im Arbeitsalltag. Bei Versammlungen, Besprechungen und Konferenzen wird für eine gastfreundliche Atmosphäre gesorgt.

3. Geschlechtergerechtigkeit

Die gleichwertige Tätigkeit von Menschen jeglicher geschlechtlicher Identität ist uns ein Anliegen. Wir sorgen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Wir streben eine gerechte Repräsentanz der Geschlechter auf der ersten Führungsebene an.

4. Arbeitsschutz und Gesundheit

Sämtliche Regeln und Ordnungen zu Arbeitssicherheit, Hygiene und Brandschutz sind einzuhalten. Zudem ist darauf zu achten, dass auch Dritte (Gäste, externe Dienstleister etc.) die im Haus geltenden Vorschriften beachten. Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass die Regeln und Ordnungen insbesondere zu diesen Themen bekannt sind.

Allen Mitarbeitenden wird ermöglicht, sich körperlich und psychisch gesund zu halten. Diese Eigenverantwortung wird unterstützt durch die Angebote des Betriebsärztlichen Dienstes, des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement), durch das Eingliederungsmanagement (BEM) und durch spirituelle Angebote und Resilienzförderung.

5. Kommunikation und Fehlerkultur – Konfliktmanagement

Die Führungskräfte sorgen für eine transparente Information der Mitarbeitenden und beachten dabei die Kommunikations- und Protokollregeln. In allen Bereichen finden regelmäßig Besprechungen statt.

Wir erwarten von uns keine Fehlerfreiheit – aber die Übernahme von Verantwortung für auftretende Fehler, auch weil diese andere gefährden können. Auftretende Fehler – sei es in der Medizin, in der Verwaltung, in den Prozessen und Abläufen – werden über bestehende Meldewege (Information des Vorgesetzten, CIRS) angesprochen mit dem Ziel, dass die Beteiligten und die Organisation daraus lernen. Wer Fehler macht, darf die Gewissheit haben, Unterstützung bei der Aufarbeitung zu erfahren und jedenfalls konstruktive Kritik. Die Unterstützung des Konfliktmanagements soll bei der Bearbeitung von Konfliktsituationen eingeholt werden.

6. Rolle der Führungskräfte

Das Verhalten der Führungskräfte hat entscheidenden Einfluss auf Atmosphäre und Unternehmenskultur – sie sollen als Vorbilder wirksam sein.

Sie sorgen dafür, ihre Führungskompetenz zu entwickeln und regelmäßig zu reflektieren. Dabei werden sie vom Bildungszentrum Vinzenz von Paul unterstützt.

Die Führungskräfte sorgen in ihrem Bereich für die Einhaltung des Verhaltenskodex und vermitteln diesen an ihre Mitarbeitenden.

9

7. Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex kann und darf nicht zum Instrument gegenseitiger Überwachung und Kritik werden – das widerspricht dem Ziel der Vertrauensbildung. Deshalb verfolgen wir eine Unternehmenskultur der Transparenz und des jederzeit offenen Umgangs mit Fehlern. Nur so können wir Fehlentscheidungen erkennen, besprechen und korrigieren. Alle sind dazu aufgefordert und eingeladen, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen – oder auch einzufordern –, in dem Mitarbeitende keine Hemmungen haben, mögliche Fehler anzusprechen und miteinander Lösungswege zu suchen.

Alle sind daher ausdrücklich dazu aufgerufen, im Falle von – auch nur möglichen – Verstößen gegen Gesetze und/oder Regeln sich unverzüglich entweder an die zuständige Führungskraft oder an die Stabsstelle Compliance zu wenden. Das kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden.

Niemand, der in redlicher Absicht eine Mitteilung macht, muss befürchten, dass ihm oder ihr Nachteile entstehen – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

Dabei werden stets die jeweiligen Persönlichkeitsrechte und Vertraulichkeit gewahrt. Grundsätzlich gilt auch hier die Unschuldsvermutung, damit Menschen nicht zu Unrecht beschuldigt und so beschädigt werden.

» II. VERHALTEN GEGENÜBER PATIENTEN UND DEN PATIENTINNEN, REHABILITANDEN UND BESUCHENDEN

8. Umgang mit den Patienten und Patientinnen/den Rehabilitanden

Alle Patienten und alle Patientinnen/alle Rehabilitanden und alle Rehabilitandinnen haben die Erwartung im Rahmen der therapeutischen Regeln und Standards bestmöglich behandelt zu werden. Dieser Erwartung werden wir gerecht. Person, Integrität, Gesundheit und Eigentum der Patienten und Patientinnen/der Rehabilitanden sind unserer Fürsorge und unserem Schutz anvertraut. Individuelle Bedürfnisse und Bedarfe werden berücksichtigt – ungerechtfertigte Privilegien sind zu vermeiden.

Den Angehörigen geben wir eine hohe Bedeutung im Behandlungsprozess. Wir sind zugänglich für ihre Fragen und geben Auskunft im Rahmen geltender Gesetze.

9. Qualität und Sicherheit

Je mehr wir uns um Qualität und Sicherheit unserer Arbeit bemühen, umso mehr erreichen wir Vertrauen. Alle geltenden Ordnungen und Verfahrensanweisungen werden eingehalten. Neben der besonderen Verantwortung der Führungskräfte für diese Einhaltung ist es alltägliche Verantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters, sich um Qualität und Sicherheit im eigenen Bereich zu kümmern.

Deswegen haben Fortbildung und lebenslanges Lernen eine besondere Bedeutung.

10. Medizinische und pflegerische Leistungen

Medizinische und pflegerische Leistungen werden jeweils nur durch das zuständige und entsprechend qualifizierte Personal erbracht. Die Delegation von Aufgaben muss gerechtfertigt, erlaubt und dokumentiert sein. Dies gilt insbesondere für ärztliches Personal mit einer entsprechenden KV-Ermächtigung und der MVZ-Zulassung.

Bei der Vergütung und Abrechnung von Leistungen halten wir die gesetzlichen und standesrechtlichen Vorschriften stets ein. Eine korrekte Verbuchung und Abrechnung der Leistungen ist für uns selbstverständlich.

11. Ethische Fragestellungen

Unsere Arbeit soll ethisch reflektiert sein und auftretenden ethischen Dilemmata nicht ausweichen. Das Ethikkomitee bietet allen Kliniken ethische Reflexionen an, sei es auf Anfrage in einem Konsil oder durch die Gestaltung einer Fortbildung.

Das Ethikkomitee im Einzelfall wird beim Ethikkomitee angefordert; Fortbildungen werden in Absprache mit dem Ethikkomitee geplant.

» III. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND WETTBEWERBERN UND WETTBEWERBERINNEN

12. Kooperationen

Unsere Kooperationen mit Dritten haben das Ziel verbesserte Leistungen anzubieten. Jede Kooperation basiert auf einem schriftlichen Vertrag und beachtet die entsprechenden gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Regelungen.

Auch bei Beratungs- und Dienstleistungsverträgen mit Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen halten wir uns an einen angemessenen Ausgleich zwischen Leistung und Gegenleistung.

13. Fairer Wettbewerb/Einkauf

Wir behandeln unsere Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen fair und stellen uns einem fairen Wettbewerb. Bei Geschäften und Verträgen werden keine unlauteren Mittel eingesetzt oder unzulässige Vergünstigungen gewährt. Zweifelhafte Praktiken werden unterlassen, weil sie Vertrauen nicht fördern.

14. Studien und Sponsoring

Alle Anfragen zu Studien und ihrer Durchführung sind der Geschäftsführung anzuzeigen und durch Vertrag zu vereinbaren. Spenden und Sponsorengelder werden nur von vertrauenswürdigen Partnern und Partnerinnen angenommen und dies im Rahmen gesetzlicher Regelungen und interner Vorschriften.

11

15. Geschenke, Einladung und Bewirtung

Kein Mitarbeitender und keine Mitarbeitende darf im Zusammenhang mit dienstlicher Tätigkeit – insbesondere im Zusammenhang mit der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrages – einen persönlichen Vorteil fordern oder annehmen.

Persönliche Geldzuwendungen sind entweder abzulehnen oder unverzüglich gegenüber dem/der Vorgesetzten offen zu legen. Dies betrifft nicht Geschenke bis zum Wert des jeweiligen steuerfreien Sachbezugs (aktuell 50,- €).

Einladungen und Bewirtungen dürfen nur im Rahmen des geschäftlich Üblichen ausgesprochen und angenommen werden. Sie dürfen keinen Anlass dafür bieten, Verpflichtungen einzugehen oder Gegenleistungen zu erbringen.

16. Umgang mit Spenden

Erhaltene Spenden sind unverzüglich über die Kasse des Hauses einzuzahlen, ihrer Zweckbestimmung zuzuführen und zu verbuchen. Mit von uns gewährten Spenden verfolgen wir keinen wirtschaftlichen Eigennutz. Gegenleistungen werden deshalb weder gefordert noch erwartet.

17. Konflikte zwischen privatem und geschäftlichem Interesse, Nebentätigkeit

Alle Mitarbeitenden müssen private Interessen von denen des Unternehmens unterscheiden und diese voneinander trennen. Ein möglicher Interessenkonflikt wird sofort den Vorgesetzten gegenüber offengelegt.

Persönliche Beziehungen dürfen bei geschäftlichen Entscheidungen keine Rolle spielen. Alle Mitarbeitenden haben darauf zu achten, nicht durch die Vermengung von persönlichen Beziehungen und Interessen in eine Abhängigkeit zu geraten. Nebentätigkeiten sind vor ihrer Aufnahme anzumelden. An Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen eines/einer Mitarbeitenden oder der Einrichtungen insgesamt betroffen sein können, darf es keine finanzielle Beteiligung geben oder gar eingegangen werden.

18. Kommunikation mit der Öffentlichkeit/mit Medien

Offizielle Stellungnahmen und die Kommunikation mit der Öffentlichkeit erfolgen primär durch die Geschäftsführung und über die Abteilung Unternehmenskommunikation/Marketing. Diese können Delegationen aussprechen.

Werden Mitarbeitende um Stellungnahmen oder öffentliche Äußerungen gebeten, gilt ein Genehmigungsvorbehalt durch die Geschäftsbereichsleitungen.

Jedlichen Schriftverkehr fassen wir so ab, dass die Werte unserer Klinik nach außen wie nach innen repräsentiert werden. Dies gilt ebenso für den Inhalt von E-Mails, Webseiten, Beiträgen in Foren und sozialen Netzwerken. Dabei ist zu bedenken, dass Äußerungen in E-Mails oder sozialen Netzwerken formlos und spontan erfolgen können, aber dann gleichwohl beim Empfangenden bzw. in der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar sind.

Trotzdem schützen wir das Recht auf freie Meinungsäußerung aller.

Wer sich deshalb in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die unsere Einrichtungen oder unsere Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen betreffen und dabei als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin zu erkennen ist, achtet stets darauf, dass Privatperson gehandelt wird, dies zu erkennen gegeben wird und die Interessen der Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH und auch der Kooperations- oder Geschäftspartner und -partnerinnen berücksichtigt.

» IV. VERHALTEN GEGENÜBER FREMDEM EIGENTUM

19. Firmeneigentum und Eigentum Dritter

Das Firmeneigentum – und dies sind neben den Sachwerten auch nicht-materielle Güter und geistiges Eigentum – ist vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Grundsätzlich darf es nur im Rahmen seiner Zweckbestimmung und nicht für private Zwecke genutzt werden. Ausnahmen davon sind nur eng begrenzt im Rahmen einer internen Regelung möglich.

20. Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten von Patienten und Patientinnen, Rehabilitanden und Rehabilitandinnen, Besuchern und Besucherinnen und Mitarbeitenden sowie vertraulicher betrieblicher Informationen erfordert eine hohe Sensibilität und Aufmerksamkeit. Es gilt, die bestehenden Gesetze und kirchlichen Verordnungen einzuhalten – mehr noch aber aufmerksam zu bleiben im alltäglichen Sprechen, in der Nutzung der PC-Arbeitsplätze („offener Bildschirm, Arbeit unter einem anderen Nutzernamen, sichere Passwörter“) und in der sensiblen Weitergabe von Daten.

Wir schützen diese Daten auch vor dem unberechtigten Zugriff Dritter oder nicht beteiligter Kollegen und Kolleginnen. Bei der technischen Absicherung vor einem unberechtigten Zugriff auf Daten und Informationen halten wir einen angemessenen Standard ein, der dem Stand der Technik entspricht. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit – auch über die Zeit der Anstellung hinaus – ist unbedingt zu beachten.

21. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Aus christlicher Verantwortung gegenüber der Schöpfung legen wir besonderen Wert auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz.

Wir setzen auf energieeffiziente Technologien und erneuerbare Energien, um so den Energieverbrauch zu reduzieren und konkret den CO₂-Ausstoß zu verringern. Durch unser Abfallmanagement-System wird eine nachhaltige Entsorgung von medizinischen Abfällen gewährleistet, um Umweltschäden zu vermeiden. Durch die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Produkte tragen wir zur Nachhaltigkeit bei. Wir legen Wert auf Wassereinsparungen und implementieren Wassermanagement-Systeme, um den Verbrauch zu kontrollieren und die Effizienz zu steigern.

Eine umweltbewusste Beschaffungspolitik ermöglicht es uns, Produkte und Dienstleistungen von Lieferantinnen und Lieferanten zu beziehen, die Nachhaltigkeitsstandards beachten.

Wir fördern nachhaltige Mobilität, zum Beispiel durch den Ausbau von Fahrradparkplätzen, ermöglichen die Nutzung von Dienstfahrrädern sowie öffentlicher Verkehrsmittel.

Eine effiziente Gebäudeplanung und -gestaltung in unseren Räumlichkeiten berücksichtigt Aspekte wie Tageslichtnutzung, gute Isolierung und optimierte Raumbelegung, um den Energieverbrauch zu minimieren.

Wir setzen auf digitale Lösungen wie elektronische Patientenakten, um Papierverbrauch und den Einsatz chemischer Substanzen zu reduzieren.

Die Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Patienten und Patientinnen für nachhaltiges Verhalten durch Schulungen und Informationskampagnen spielen eine wichtige Rolle, um ein Bewusstsein für Umweltaspekte in unserem Unternehmen zu schaffen.

Verschwendung von Ressourcen schmälert das Unternehmensvermögen und kann sich zudem negativ in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit auswirken. Alle tragen deshalb die Verantwortung für den schonenden und wirtschaftlichen Einsatz der betrieblichen Ressourcen.

Eine sinnvolle Mülltrennung wird an allen Arbeitsplätzen angestrebt.

Gefahrstoffe und Abfall werden sachgerecht und im Rahmen der geltenden Verordnungen behandelt.

Herausgeber

Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH
Böheimstraße 37
70199 Stuttgart

Redaktion und Realisation

Marienhospital Stuttgart
Stabstelle Compliance
B. Dietrich-Lorenz
Unternehmenskommunikation/Marketing
E. Hoffmann
Dezember 2023
Bilder: PowerUp, shutterstock (Seite 1);
H_Ko, shutterstock (Seite 2);
Kulikova Anna, iStock (Seite 4)



Marienhospital Stuttgart
MEDIZIN LEBEN. MENSCH SEIN.

Vinzenz  Klinik
WASSER ♦ LEBEN ♦ WERTE

Vinzenz  Therme
WASSER ♦ LEBEN ♦ WERTE

 **LUISE VON
MARILLAC KLINIK**
Fachklinik für onkologische Rehabilitation

Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH

Böheimstraße 37
70199 Stuttgart

Telefon: 0711 6489-0

www.marienhospital-stuttgart.de

www.vinzenzlinik.de

www.vinzenztherme.de

www.marillac-klinik.de