



MATERNUS

**Ordentliche Hauptversammlung
der
Maternus-Kliniken Aktiengesellschaft
am 27. Juli 2017 in Bad Oeynhausen**

**Ausführungen des Vorstands
Herr Thorsten Mohr**

-es gilt das gesprochene Wort-

Sehr geehrte Aktionäre,
sehr geehrte Mitglieder des Aufsichtsrates,
sehr geehrte Gäste,
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen zur ordentlichen Hauptversammlung der Maternus-Kliniken AG. Ich weiß Ihr Interesse zu schätzen.

2017 ist ein Jubiläumsjahr für Maternus. Wir feiern nicht nur in unseren Einrichtungen mehrere runde Geburtstage – zum Beispiel begeht unser Maternus Seniorenzentrum Köln-Rodenkirchen dieses Jahr sein 40-jähriges Bestehen – sondern wir blicken auch auf zehn Jahre Maternus-Kliniken AG im Verbund mit der Cura Unternehmensgruppe zurück. Viele von Ihnen begleiten uns seit Jahren und kennen die Hochs und auch die wirtschaftlichen Tiefpunkte der AG. Bei allen Entwicklungen haben wir immer von der Aktionärsstruktur des Unternehmens profitiert und konnten uns stets auf unsere Mehrheitsgesellschafterin Cura verlassen. Ohne deren Engagement hätten wir 2015 die Finanzierungsverhandlungen nicht erfolgreich abschließen können. Seit wir die Unternehmensfinanzierung neu geordnet haben, können wir wieder freier atmen und autark handeln. Wir können uns seitdem voll auf das operative Geschäft konzentrieren und das macht sich bemerkbar – in 2016 hat sich die wirtschaftliche Lage der Maternus-Kliniken AG weiter stabilisiert. Diese Stabilisierung ist der Grundstein für eine zukünftige solide Unternehmensentwicklung. Dabei sind wir abhängig von einer ausreichenden Liquiditätsversorgung. Dank der sehr guten Entwicklung im Kernsegment Pflege profitieren wir nun von einem in diesem Zusammenhang entscheidenden verbesserten Bankenrating.

Sehr verehrte Damen und Herren, welche Faktoren sind weiterhin entscheidend dafür, dass die Maternus-Kliniken AG auch in Zukunft erfolgreich im Markt agiert? Lassen Sie mich zunächst das Marktumfeld skizzieren. Anschließend werde ich auf die Erfolgsfaktoren eingehen.

Das Marktumfeld hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Sie alle kennen die wesentlichen treibenden Kräfte für die Entwicklung des Pflegemarktes. Das sind erstens die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung und die damit einhergehende wachsende Anzahl pflegebedürftiger Personen, zweitens die Zunahme chronischer Erkrankungen und Mehrfacherkrankungen, drittens der durch die Pflegestärkungsgesetze nachhaltig verankerte Leitsatz „Ambulant vor Stationär“, viertens die zügig voranschreitende Konsolidierung des Pflegemarktes auf Betreiberseite und fünftens im besonderen Maße der eklatante Fachkräftemangel.

Wie machen wir die Maternus-Kliniken AG also zukunftsfähig? Hier gibt es einen Schlüssel zum Erfolg und das sind unsere Mitarbeiter. Sie sind es, die unseren Kunden ein neues Zuhause geben. Sie sind es, die durch ihre Tatkraft, ihr Engagement und Können den Qualitätsanspruch von Maternus tagtäglich in unseren Einrichtungen umsetzen. Unsere

Aufgabe auf Managementebene ist es, für optimale Arbeitsbedingungen vor Ort zu sorgen. Für uns sind diese drei Erfolgsfaktoren unerlässlich:

- Zuverlässige Personalschlüssel
- Qualität und Innovation
- Klare und verbindliche Verantwortungsstrukturen

Zunächst zum Personalschlüssel: Pflege ist Teamarbeit. Die Arbeit verläuft Hand in Hand. Unbesetzte Fachkraftstellen gefährden im schlimmsten Fall nicht nur unser Qualitätsversprechen, sondern führen in der Konsequenz logischerweise auch zu einer erheblichen Mehrbelastung unserer Mitarbeiter. Der Dreiklang aus Personalbindung, -entwicklung und -gewinnung hat daher höchste Priorität bei Maternus.

Einige Initiativen aus den letzten Jahren möchte ich Ihnen vorstellen:

Mitarbeiterbindung beginnt bei uns bereits bei der Einarbeitung. Für alle Mitarbeiter bieten wir ein strukturiertes Einarbeitungsprogramm sowie umfangreiche berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen an. Vom ersten Arbeitstag an fördern wir die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, auch durch intensive Mentorenbegleitung und Fördergespräche. 2016 haben wir als Ergänzung eine konzerneigene Weiterbildungsgesellschaft gegründet, die wir demnächst auch für Dritte öffnen.

Innovative Wege gehen wir auch bei der Gewinnung von Auszubildenden für unsere Einrichtungen. Aktuell bilden wir 119 Frauen und Männer zu Pflegekräften in unseren Häusern aus. Weiteren Nachwuchs sprechen wir zukünftig auch mit neuen Programmen an, wie unserem Azubi-Bootcamp oder unserer Azubiakademie. Wir möchten so junge Menschen, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen, für eine Ausbildung in der Altenpflege begeistern. Zudem möchten wir Altenpflegeschüler für eine zukünftige Anstellung in unseren Einrichtungen gewinnen.

Im vergangenen Jahr haben wir auch unser Jungexamierten-Programm (JEP) ins Leben gerufen. Mit der Initiative sprechen wir gezielt frisch examinierte Pflegefachkräfte an, indem wir ihnen attraktive Arbeitsplatzbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten nach der Ausbildung bieten. Praktisch unterstützt das Programm Berufsanfänger in ihrer neuen Rolle als weisungsbefugte, verantwortungsbewusste Pflegefachkraft. Durch Feedback-Gespräche, Fördersequenzen, Wissensvermittlung und Gruppenphasen entwickeln sie ihre Stärken weiter und lernen, die Verantwortung zu tragen.

2016 haben wir ebenfalls die Akquise von Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland verstärkt. Unsere beiden Zielländer sind hier Bosnien-Herzegowina und die Philippinen. Die Ausbildung in Bosnien ähnelt der in Deutschland. Die Philippinen bieten eine profunde Ausbildung auf College-Niveau. Der Wunsch und Wille, nach der Ausbildung ins Ausland zu gehen, sind dort sehr ausgeprägt und das hat auch Tradition. Viele im Gesundheitswesen erinnern sich noch

sehr positiv an die staatliche Anwerbung von Philippinern Ende der 70er Jahre. Bis dato haben 35 Nicht-EU-Fachkräfte in unseren Seniorenzentren angefangen, von denen bereits 13 anerkannt sind. Die übrigen werden ihre Anerkennungsprüfung in den kommenden Monaten ablegen.

Aber auch Quereinsteiger stellen ein großes Potential dar. In unseren Leipziger Seniorenzentren haben wir in diesem Jahr unser Quereinsteigerprogramm erstmalig umgesetzt. In einem 10-wöchigen Einarbeitungskurs bestehend aus Theorie und Praxis bilden die drei Häuser Personen jeglicher beruflicher Herkunft zu Pflegeassistenten aus. In insgesamt 80 Stunden erlernen die Teilnehmer die Grundsätze in der Pflege alter Menschen. Der erste Kurs ist am 3. April dieses Jahres gestartet. Von den zehn Teilnehmern des Kurses sind fünf Mitarbeiter nach der Abschlussprüfung in eine Festanstellung übergegangen. Wir werden das Programm fortführen.

Den Pflegealltag erleichtern wir unseren Mitarbeitern auch durch unser Entbürokratisierungsprojekt, das wir seit 2015 sehr erfolgreich in unseren Häusern umsetzen. Durch Bürokratieabbau sparen wir Zeit in der Dokumentation ein. Unsere Pflegekräfte haben so wieder mehr Ressourcen für ihre eigentliche Aufgabe: Pflege in einer ruhigen und dem Menschen zugewandten Atmosphäre. Die Zufriedenheit im Arbeitsalltag steigt und auch in der Ergebnisqualität profitieren wir von der Umstellung.

In Zeiten von Facebook und Co. hat beim Ringen um neue Fachkräfte die klassische Stellenanzeige zunehmend ausgedient. Um uns von den Mitbewerbern abzuheben, haben wir in den letzten Jahren konsequent unsere Präsenz im Internet ausgebaut. 2014 haben wir dafür mit unserem mittlerweile mehrfach ausgezeichneten Webauftritt die Grundlagen dafür geschaffen. Die Unternehmensseiten, die spezielle Karrierewebseite sowie unser Blog Pflege „aktiv“ sprechen potentielle neue Mitarbeiter gezielt an. Sie vermitteln neben unseren Karriereangeboten authentische Einblicke in das Leben und den Arbeitsalltag in unseren Einrichtungen. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Nutzung der sozialen Medien. Dabei setzen wir bei unserer Social Media-Strategie auf einen Mix aus verschiedenen Plattformen wie z. B. Facebook und Xing, um geeignete Bewerber sicher zu erreichen. Gepaart mit unseren klassischen Personalmanagementansätzen ein erfolgsversprechendes Konzept für die Zukunft.

Am 18. März 2017 haben wir in unseren Seniorenzentren zum dritten Mal in Folge den bundesweiten Pflegedanktag gefeiert. Gemeinsam mit unseren Einrichtungen möchten wir mit diesem Fest für die Pflege ein Zeichen der Anerkennung und des Dankes für alle Pflegenden aussprechen. Gleichzeitig soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, was Pflegenden tagtäglich alles leisten. Zahlreiche Besucher und Mitarbeiter folgten den Einladungen unserer Seniorenzentren und rückten so das Thema Pflege in den Mittelpunkt der lokalen und regionalen Aufmerksamkeit.

Denn, meine Damen und Herren, gerade darum geht es: Wie nimmt unsere Gesellschaft das Berufsbild des Altenpflegers wahr? Welches Image hat der Beruf? Ich bin der Meinung, dass hier, insbesondere auch seitens der Politik, noch erheblich mehr getan werden muss, um junge Menschen auch in Zukunft für den Beruf zu begeistern. Im Herbst 2017 fällt der Startschuss für unsere neue Personalgewinnungskampagne. Die Kampagne vermittelt die vielen positiven, sinnstiftenden, freudigen Momente des Arbeitsalltags in unseren Einrichtungen und zielt damit genau auf die Beweggründe ab, weshalb sich Pflegekräfte für ihren Beruf entschieden haben.

Ich komme damit zu dem zweiten Erfolgsfaktor: Qualität und Innovation. Eingangs sagte ich bereits, dass unsere Mitarbeiter der Garant für eine hohe Qualität in unseren Pflegeeinrichtungen sind. Wir qualifizieren und fördern unsere Mitarbeiter durch die genannten Programme und unterstützen sie durch unser zentrales und regionales Qualitätsmanagement bei der Erbringung einer fachlich qualifizierten Pflege und Betreuung. Eine regelmäßige interne Überprüfung unserer Leistungen in Ergänzung zu externen behördlichen Prüfungen ist für uns selbstverständlich. In den vergangenen beiden Jahren haben wir unsere Prüfmechanismen unter Berücksichtigung neuester pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse überarbeitet und auch unser Risikomanagement neu gestaltet. Wir können nun noch effizienter potentielle Risiken identifizieren und diesen gemeinsam mit unseren Mitarbeitern vor Ort entgegenwirken. Dabei monitoren wir nicht nur die Pflege selbst, sondern betrachten die Häuser in ihrer Gesamtheit. Wir beziehen also beispielsweise auch aktuelle Personalschlüssel oder den Anteil von Zeitarbeitskräften in unsere Bewertung mit ein. Dies zahlt sich aus! Bei der jährlichen unangekündigten Überprüfung der Pflegequalität durch den MDK schnitten unsere Einrichtungen 2016 mit einer durchschnittlichen Gesamtnote von 1,16 ab. Im Jahr zuvor erzielten unsere Einrichtungen die Durchschnittsnote 1,31.

Gemeinsam mit unserem Qualitätsmanagement etablieren wir neue Strukturen und Projekte. Dazu gehören das genannte Entbürokratisierungsmodell oder unser Lebensweltenprojekt, das wir Ihnen im vergangenen Jahr vorgestellt haben. Getrieben von unserem eigenen Anspruch – nämlich bestmöglich auf aktuelle Kundenbedürfnisse zu reagieren – aber auch aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen wie der Pflegestärkungsgesetze, bauen wir zudem unser Leistungsangebot, gerade auch im ambulanten Sektor, fortwährend aus. Ein Beispiel ist unser Häuslicher Pflegedienst in Köln, der seit 2015 nunmehr insgesamt drei Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz pflegerisch versorgt. Diese sogenannten „Demenz-WGs“ verzeichnen eine steigende Nachfrage, auf die wir entsprechend reagieren.

Innovationskraft erfordert auch eine moderne IT-Infrastruktur. 2016 haben wir in allen unseren Einrichtungen eine neue Software zur Leistungsabrechnung eingeführt und verwenden nun endlich – zehn Jahre nach Zusammenschluss von Cura und Maternus – ein einheitliches Abrechnungssystem im Segment Pflege innerhalb der gesamten

Unternehmensgruppe. Wir profitieren von erheblichen Synergieeffekten und Zeiteinsparungen.

Wir investieren zudem laufend in die Weiterentwicklung unseres Dienstplanmanagementsystems, um unsere Einrichtungen optimal bei der Dienstplangestaltung zu unterstützen. Parallel haben wir in den letzten Jahren in unseren Einrichtungen Hard- und Softwaresysteme erneuert und neue virtuelle Server für schnelleres Arbeiten eingerichtet.

Ich komme damit zum dritten Erfolgsfaktor. Klare und verbindliche Verantwortungsstrukturen sind die Basis für Vertrauen schlechthin. 2015 haben wir damit begonnen, unsere Regionen zu stärken und mehr Verantwortung in die Fläche übertragen, d.h. ins operative Geschäft. Unsere Einrichtungs- und Pflegedienstleiter profitieren von mehr Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum und auch von schnelleren und klareren Entscheidungsstrukturen. Wenn wir zentral weniger regulieren, schaffen wir auch doppelte Verantwortlichkeiten ab und verkürzen Hierarchien im Management. Dies lässt auf zentraler Ebene wiederum mehr Raum für andere Themen.

Meine verehrten Damen und Herren, ich denke, wir können auf das, was wir für Ihr Unternehmen erreicht haben, stolz sein. Dennoch sind uns die vor uns liegenden Herausforderungen sehr wohl bewusst. Lassen Sie mich einige davon herausgreifen. Zu nennen sind an dieser Stelle die ab 2018 bzw. 2019 geltende Einzelzimmerquotenregelung in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg sowie die nach wie vor den Konzern belastende Situation unserer beiden Rehabilitationseinrichtungen. Den ersten Punkt möchte ich an dieser Stelle näher erläutern, auf die Entwicklung der beiden Kliniken komme ich später bei der Vorstellung der konkreten Geschäftszahlen zu sprechen.

Erhebliche Herausforderungen ergeben sich für Betreiber stationärer Pflegeeinrichtungen durch die ab 2018/2019 geforderten Einzelzimmerquoten in NRW und Baden-Württemberg. In NRW gilt ab Mitte 2018 laut dem 2014 verabschiedeten GEPA eine Einzelzimmerquote von 80 Prozent für Alten- und Pflegeheime. In Baden-Württemberg liegt die geforderte Einzelzimmerquote ab dem 1. September 2019 bei 100 Prozent. Wie Sie wissen, betrifft die Regelung in NRW fünf Maternus-Einrichtungen. In Baden-Württemberg ist das Christinen-Stift in Baden-Baden betroffen. Aktuell sprechen wir für unsere NRW-Einrichtungen von folgenden Szenarien:

Das Maternus Seniorenzentrum Löhne: Der Mietvertrag für unsere Einrichtung in Löhne läuft 2019 aus. Eine Verlängerung des Mietvertrages verbunden mit einem Umbau der Einrichtung zur Erreichung der Einzelzimmerquote ist eine Option, die wir derzeit mit dem Vermieter diskutieren. Eine weitere Möglichkeit wäre die Integration der Pflegeeinrichtung in unsere Maternus-Klinik für Rehabilitation hier in Bad Oeynhausen. Die Zusammenlegung beider Einrichtungen an einem Standort wäre ein weiteres Alleinstellungsmerkmal von Maternus und anschauliches Beispiel für die Vernetzung von Pflege und Rehabilitation.

Beim Maternus Seniorenzentrum Köln-Rodenkirchen denken wir derzeit über eine Veränderung des Gesamtleistungsangebotes nach, wie beispielsweise eine Erweiterung des Betreuten Wohnens und die Neugründung einer Tagespflegeeinrichtung.

In Mülheim und Essen liegt der Umbau der Häuser im Verantwortungsbereich des Vermieters. Ohne einen Umbau verlieren wir insgesamt ca. 200 Betten. Laut Mietvertrag besteht für uns die Möglichkeit, die Einrichtungen 2019 an den Eigentümer zurückzugeben. Für uns ist klar, dass ein Weiterbetrieb der Einrichtungen über 2019 hinaus unter den jetzigen Rahmenbedingungen wirtschaftlich nicht sinnvoll ist. Die Gespräche mit dem Vermieter über die Senkung von Mietkosten gestalten sich jedoch als äußerst schwierig.

Im Salze-Stift im Bad Salzuflen werden wir unser Angebot um alternative Versorgungsformen erweitern. Hier bietet sich ebenfalls die Einrichtung einer Tagespflege sowie von Wohngruppen an.

Im Sinne der Stärkung unserer Angebote im ambulanten Sektor prüfen wir zudem die Gründung von Häuslichen Pflegediensten an unseren Standorten in Bad Oeynhausen, Löhne und Bad Salzuflen.

Was das Christinen-Stift in Baden-Baden betrifft, so lässt das Land Baden-Württemberg ausdrücklich Ausnahmen von der Umsetzungspflicht zu, wenn entweder die technische oder die wirtschaftliche Umsetzung nicht zumutbar ist. Derzeit bereiten wir einen Ausnahmeantrag vor.

Meine Damen und Herren, wie immer bei Maternus richten wir den Blick nach vorne und gehen die Herausforderungen gemeinsam mit unseren Mitarbeitern optimistisch an. Die gelungene Umfinanzierung und die Stabilisierung der wirtschaftlichen Lage im Konzern haben uns den Rücken hierfür gestärkt. Wir gehen voller Zuversicht weiter voran.

Lassen Sie mich Ihnen nun die Geschäftsentwicklung 2016 auf Konzernebene im Detail darstellen.

Mit dem Geschäftsverlauf in 2016 sind wir sowohl für den Konzern als auch für das Segment Seniorenwohn- und Pflegeeinrichtungen zufrieden. Das Segment Rehabilitation entwickelte sich nicht wie erhofft.

Der Umsatz im Konzern liegt mit 124 Mio. Euro leicht über Vorjahr und im Rahmen der Prognose für das Geschäftsjahr 2016. Alle wichtigen bereinigten Ertragskennzahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr im Konzern deutlich verbessert.

Die Umsätze legten hierbei im Segment Pflege um knapp 3 Prozent auf rund 93 Mio. Euro zu – das Vorjahr 2015 lag bei 90 Mio. Euro.

Im Segment Rehabilitation ist die Situation weniger erfreulich. Insgesamt müssen wir einen spürbaren Umsatzrückgang auf rund 31 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2016 nach knapp 33 Mio. Euro im Vorjahr verzeichnen.

Im Geschäftsjahr 2016 wurde lediglich ein sehr geringes Konzernergebnis vor Steuern und vor Ergebnisanteilen anderer Gesellschafter (EBT) in Höhe von 0,1 Mio. Euro (Vorjahr: 3,0 Mio. Euro) erwirtschaftet.

Bereinigt um Sondereffekte – dies betrifft maßgeblich im Vorjahr den Erlass von Mietforderungen in Höhe von 2,0 Mio. Euro sowie die Auflösung von Rückstellungen in Höhe von 1,5 Mio. Euro für die ursprünglich geplante vorzeitige Abgabe der Pflegeeinrichtungen Essen und Mülheim – haben sich alle Ertragskennzahlen in 2016 operativ um rund 1 Mio. Euro im Vergleich zum Vorjahr verbessert.

Betrachten wir das Segment Pflege für sich genommen, ergibt sich für das Geschäftsjahr 2016 ein erfreuliches Bild. Wir haben den Umsatz gesteigert, und dies im dritten Jahr in Folge. Der Umsatz stieg im Jahr 2016 um 2,4 Mio. Euro auf 92,9 Mio. Euro nach 90,5 Mio. Euro im Jahr 2015. Die Auslastung der Pflegeeinrichtungen lag im Jahr 2016 stabil bei 83,3 Prozent.

Das Segment Pflege hat im Geschäftsjahr 2016 ein Ergebnis (EBT) von 6,7 Mio. Euro erwirtschaftet. Das Ergebnis des Vorjahres lag noch bei 7,3 Mio. Euro. Allerdings enthielt das Vorjahresergebnis 2015 einmalige Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen in Höhe von 1,5 Mio. Euro.

Bereinigt um Einmal- bzw. Sondereffekte konnte das Segment Pflege in 2016 eine Ergebnisverbesserung (EBT) von rund 1 Mio. Euro im Vergleich zum Vorjahr erzielen.

Die kritischen Pflegeeinrichtungen Mülheim und Wendhausen konnten in 2016 erstmalig die Verluste im Vergleich zum Vorjahr deutlich reduzieren. Insgesamt belasten die beiden Einrichtungen den Konzern mit einem Verlust in Höhe von 2,2 Mio. Euro nach einem Verlust von 2,9 Mio. Euro im Vorjahr. Die Einrichtung Wendhausen hat den Vorjahresverlust deutlich um 0,4 Mio. Euro auf einen Verlust von 0,5 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2016 abbauen können. Weiterhin unerfreulich ist die Ergebnissituation in der Einrichtung Mülheim. Dort ist im Geschäftsjahr 2016 ein Verlust von 1,7 Mio. Euro nach einem Verlust von 2,0 Mio. Euro im Vorjahr entstanden. Wir stehen sowohl in Wendhausen als auch in Mülheim in konstruktiven Gesprächen, die Mietsituation an die geschäftlichen Möglichkeiten anzupassen.

Im Segment Rehabilitation ist im Geschäftsjahr 2016 der Umsatz im zweiten Jahr in Folge zurückgegangen und hat sich um 1,7 Mio. Euro auf 31,1 Mio. Euro gegenüber Vorjahr (32,8 Mio. Euro) reduziert.

Der Rückgang der Umsatzerlöse lässt sich maßgeblich auf die Maternus-Klinik Bad Oeynhausen zurückführen, deren Umsatz sich um 1,9 Mio. Euro auf 24,3 Mio. Euro (Vorjahr: 26,2 Mio. Euro) verringert hat. Die Klinik konnte die Belegung mit durchschnittlich 454 Patienten (Vorjahr: 450 Patienten) bzw. rund 77 Prozent nicht in relevantem Maße verbessern.

Hierdurch hat sich ebenfalls im zweiten Jahr in Folge das Segmentergebnis vor Steuern um 0,7 Mio. Euro auf 0,3 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2016 reduziert.

Nach wie vor sind wir der Ansicht, dass die Klinik, hier in Bad Oeynhausen, mit ihrem breiten Angebot von Präventivmedizin bis zur Intensivmedizin für die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des Gesundheitsmarktes gut aufgestellt ist. Die Intensivstation mit Beatmungsplätzen ist ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Der verstärkte Fokus der Klinik auf schwerkranke und schwer zu behandelnde Patienten ist richtig und zukunftssträchtig. Dennoch braucht die Klinik mehr Zeit.

Ich komme damit zu unserer zweiten Reha-Klinik:

In der Bayerwald-Klinik in Cham liegt der Umsatz mit 6,3 Mio. Euro leicht über Vorjahresniveau. Die Belegung hat sich auch hier nicht nennenswert verbessert: Wir verzeichnen eine durchschnittliche Belegung von 145 Patienten (bzw. 58 Prozent) nach im Vorjahr 142 Patienten. Das Ergebnis in der Bayerwald-Klinik hat sich nur leicht verbessert. Dieses beruht hauptsächlich darauf, dass wir die Mietkonditionen für uns verbessern konnten. Am Standort ist im Jahr 2016 ein Verlust in Höhe von 1,7 Mio. Euro (Vorjahr: Verlust bereinigt 1,9 Mio. Euro) angefallen.

Dabei ist die Belegung in der Kardiologie weiterhin stabil hoch, die Onkologie und Gastroenterologie entwickeln sich jedoch nicht in gleichem Maße. Dies schon allein aufgrund des Ausscheidens des Chefarztes. Eine direkte Nachfolge konnten wir bislang nicht einstellen. Wir haben jedoch mit Frau Dr. Philipp eine leitende Ärztin gewonnen, die zunächst die Vertretung der Onkologie übernimmt und später einen Teilbereich in der Onkologie abdeckt. Es ist geplant, mit Frau Dr. Philipp einen neuen Schwerpunkt innerhalb der Onkologie, die Lymphologie, aufzubauen. Wir sind überzeugt, dass sich dadurch die Onkologie positiv weiterentwickeln wird.

Perspektivisch werden wir uns neben dem Aufbau der Lymphologie und der Vervollständigung des ärztlichen Teams insbesondere auch der Zusammenarbeit mit den Krankenhäusern widmen. Durch das gesetzlich geforderte Entlassungsmanagement wird es neue vertriebliche Ansätze geben. Wir sind nach wie vor überzeugt, dass wir über konkrete Belegungsvereinbarungen mit den Krankenhäusern die Zusammenarbeit weiter vertiefen können und so auch weitere Patienten gewinnen können.

Werfen wir noch einen Blick auf das aktuelle Geschäftsjahr:

Am 14. August 2017 werden wir den Halbjahresfinanzbericht für die Maternus-Kliniken AG veröffentlichen. Dort werden wir ausführlich auf die Geschäftsentwicklung per 30. Juni 2017 im Konzern als auch für die Segmente Pflege und Reha eingehen.

Allgemein können wir jetzt bereits sagen, dass wir mit der Entwicklung im 1. Halbjahr 2017 zufrieden sind. Sowohl der Umsatz als auch die Ertragskennzahlen im Konzern haben sich in den ersten sechs Monaten des Geschäftsjahres besser als im Vorjahr entwickelt.

Die Umsatzerlöse im Kerngeschäft der Pflege sind um rund 5 Prozent angestiegen. Grund hierfür ist allerdings nicht eine verbesserte Auslastung in den Pflegeeinrichtungen, sondern höhere Pflegesätze nach Einführung des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes zum 1. Januar 2017. Erwartungsgemäß sind hiermit auch die Anforderungen an die Personalausstattung in der Pflege und Betreuung (insbesondere in den Einrichtungen Sachsen und Nordrhein-Westfalen) deutlich angestiegen.

Die unterjährige Entwicklung im Segment Reha bleibt bisher hinter unseren Erwartungen für das Geschäftsjahr 2017 zurück.

Insgesamt sind die Umsatzerlöse um rund 3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Der Verlust im Segment Reha wird per 30. Juni 2017 auf Niveau des Vorjahres mit rund -0,9 Mio. Euro liegen.

Insgesamt sind wir optimistisch, dass trotz der schwierigen Situation im Segment Reha die Prognose für den Konzern in 2017 erreicht werden kann. Zielsetzung ist, die Ertragssituation weiterhin zu stabilisieren und neben einem leichten Umsatzwachstum ein um Sonderaufwendungen bereinigtes Konzernergebnis (EBIT) vor Zinsen und Steuern von mindestens 5,0 Mio. Euro zu erwirtschaften.

Lassen Sie uns abschließend die Entwicklung der Maternus-Aktie betrachten:

Im ersten Halbjahr 2017 hat sich diese sehr stark entwickelt – Anfang März 2017 setzte eine sichtlich positive Trendwende ein und die Aktie stieg bis zum 22. Mai auf einen Höchstkurs von 2,00 Euro. Gegenüber Jahresbeginn, an welchem die Aktie mit einem Kurs von 1,26 Euro startete, entsprach das zu diesem Zeitpunkt einem Kurszuwachs um fast 60 Prozent. Hiernach gab der Kurs zwar etwas nach, per Halbjahresende verblieb aber immer noch ein deutliches Plus von rund 49 Prozent. Damit verbuchte die Maternus-Aktie im ersten Halbjahr 2017 einen stärkeren Zuwachs als der deutsche Aktienmarkt.

Wenngleich an dieser Stelle betont werden muss, dass die internationalen Aktienindizes in den letzten Wochen des ersten Halbjahres 2017 mehrfach auf neue Allzeithochs kletterten:

Der amerikanische Dow Jones und der S&P 500, welcher die Aktien der 500 größten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen umfasst, erreichten beide am 19. Juni 2017 neue Höchstmarken von 21.528,99 Punkten bzw. 2.453,03 Punkten. Der deutsche Aktienindex DAX stieg Mitte Juni 2017 ebenfalls auf sein neues Rekordhoch von 12.951,54 Zählern. Begleitet wurde dies durch einen Verfall des Ölpreises und einen Anstieg des Euro gegenüber dem Dollar – während man kurz vor dem Jahreswechsel 2016/2017 für einen Euro rund 1,04 Dollar bekam, waren es Ende Juni 2017 um die 1,15 Dollar.

Der Vergleichsindex SDAX verbuchte gegenüber Jahresbeginn per 30. Juni 2017 dagegen einen Zuwachs um fast 15 Prozent, unterschritt die Performance der Maternus-Aktie im gleichen Zeitraum also deutlich.

Auch das gehandelte Volumen in unserer Aktie hat sich sehr positiv entwickelt. Betrachten wir alleine nur den Handel auf XETRA: Waren es im ersten Halbjahr 2016 insgesamt 240.052 gehandelte Aktien, nahm das Volumen im ersten Halbjahr 2017 um mehr als 75 Prozent auf über 422.000 Aktien zu. Die Marktkapitalisierung der Maternus-Kliniken AG lag zum 30. Juni 2017 bei 39,4 Mio. Euro gegenüber 31,9 Mio. Euro ein Jahr zuvor – damit hat sich der Unternehmenswert in diesem Zeitraum um fast 24 Prozent erhöht.

Aktuell notiert die Maternus-Aktie am 26. Juli 2017 bei 1,902 Euro.

Wir können also feststellen, dass der Kapitalmarkt unseren Einsatz für das Unternehmen, die Weichenstellungen für die Zukunft und die bislang erreichten Fortschritte honoriert. Die Maternus-Aktie ist zumindest kein verdurstendes Mauerblümchen mehr, als formvollendete Rose möchte ich sie aber auch noch nicht bezeichnen.

Sehr geehrte Damen und Herren, ich danke Ihnen für Ihr Vertrauen in unsere Arbeit und in die Zukunftsfähigkeit der Maternus-Kliniken AG. Sie haben zu recht hohe Erwartungen an uns. Auch im laufenden Geschäftsjahr setzen wir uns mit voller Kraft dafür ein, Ihr Vertrauen zu rechtfertigen.

Mein Dank gilt besonders auch unseren Mitarbeitern. Für sie möchten wir ein attraktiver Arbeitgeber sein und setzen unsere Bemühungen diesbezüglich mit unvermindertem Engagement fort. Gemeinsam möchten wir unseren Kunden ein Altern in Würde und mit Freude ermöglichen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!