

Nichtfinanzieller Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2022

Nachhaltigkeit bei MATERNUS

Nachhaltigkeit ist bei der MATERNUS-Kliniken AG integraler Teil des Geschäftsmodells, denn durch den Betrieb von Pflegeeinrichtungen, Ambulanten Diensten, Betreutem Wohnen und Rehabilitationskliniken verbinden wir unternehmerisches Handeln mit dem Dienst an der Gesellschaft. Die Verantwortung für das Thema unterliegt dem Vorstand.

Die Regionalleitungs-Ebene wurde neu implementiert und für drei Regionen besetzt. Ziel ist die Steuerung, Unterstützung und Kontrolle der Einrichtungen vor Ort. Sie bilden darüber hinaus das Bindeglied in der Kommunikation zwischen dem Vorstand, der Geschäftsführung und den Einrichtungen. Im engen Austausch mit den regionalen Qualitätsmanagementbeauftragten sollen Prozesse optimiert sowie potenzielle Risiken identifiziert und diesen frühzeitig entgegengewirkt werden. Zudem obliegt ihnen die Auslastungssicherung und -steigerung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten vor Ort.

Zur Steuerung und Kontrolle trifft sich das Leitungsgremium, bestehend aus Vorstand und Geschäftsführung, in regelmäßigen Abständen. Im Rahmen dieser Sitzungen werden alle aktuellen Projektstände, Probleme, Herausforderungen und Neuerungen sowie Mitarbeiter- und Qualitätsthemen der einzelnen Regionen bzw. Standorte besprochen.

In 14-tägigem Turnus findet ein Austausch zwischen der Geschäftsführung, den Regional- und Abteilungsleitungen statt, um aktuelle Projekte und anstehende Aufgaben sowie Herausforderungen zu besprechen und abteilungsübergreifend zu betrachten.

Schwerpunktt Themen im Berichtsjahr waren

- die anhaltende Corona-Pandemielage mit sich stetig ändernden Anforderungen der Länder und des Bundes sowie permanentem Austausch mit den Behörden
- die Einführung der Impfpflicht für das Pflegepersonal
- die Weiterentwicklung der Klinikkonzepte
- die Abstimmung mit den Behörden für den Umbau einer Einrichtung zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen
- der Beginn der Neuausrichtung der Unternehmensstruktur sowie der Start einer umfassenden Analyse und Optimierung der Prozesse
- die Abwicklung im Rahmen der Schließung der Einrichtung Dresdner Hof in Leipzig aufgrund der Beendigung des Mietvertrages durch den Vermieter
- die Umsetzung der Anforderungen des GVWG sowie
- der Ausbau und die Intensivierung des Personal-Marketings, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels erfolgreicher zu begegnen.



Neben den finanziellen Leistungsindikatoren steuert die MATERNUS-Kliniken AG ihre unternehmerischen Ziele auch nach nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Bedeutsame steuerungsrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren sind die wöchentliche Auslastungsentwicklung in Verbindung mit der Pflegegradverteilung und die Einhaltung von Personalschlüsseln und Fachkraftquoten nach der Vorgabe durch die Kostenträger. Nähere Informationen dazu finden Sie auf Seite 51 des Geschäftsberichtes 2022.

Wesentliche Themen

Auch für das Berichtsjahr 2022 sind die folgenden Themen aus den Bereichen Arbeitnehmer- und Sozialbelange für MATERNUS wesentlich:

- Mitarbeiterbindung
- Gewinnung von Mitarbeitenden
- Aus- und Weiterbildung
- Lebensqualität der Bewohner
- Qualität in den Rehabilitationskliniken/Therapiequalität

Diese wurden 2017 im Rahmen der erstmaligen Berichterstattung gemäß CSR-RUG (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) durch eine Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Dabei haben sich der Vorstand sowie die Abteilungs- und Teamleiter systematisch mit der Identifizierung der Themen auseinandergesetzt, die sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage als auch für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.

Im Berichtsjahr wurden die Themen auf Aktualität hin überprüft, mit dem Ergebnis, dass sie weiterhin Bestand haben.

Risiken im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten

Ein zentraler Faktor unseres wertorientierten, verantwortungsbewussten, unternehmerischen Handelns besteht in der Fähigkeit, Risiken zu erfassen und mit geeigneten Maßnahmen

zu minimieren sowie sich bietende Chancen zu ergreifen. Um sowohl positive als auch negative Trends kontinuierlich und frühzeitig zu erkennen sowie die Strategie bzw. das operative Handeln darauf einstellen zu können, verfügt die MATERNUS-Kliniken AG über ein abgestuftes und integriertes Frühwarnsystem als Bestandteil eines umfassenden Risikomanagementsystems. Die Forderung des Gesetzgebers, Risiken durch effiziente Überwachungssysteme voraussehbar zu machen, stellt für die MATERNUS-Kliniken AG eine zentrale und wertorientierte Aufgabe dar.

Es gibt im Konzern der MATERNUS-Kliniken AG eine klare Unternehmens- und Führungsstruktur. Bereichsübergreifende Funktionen werden dabei in enger Zusammenarbeit mit den Tochtergesellschaften zentral gesteuert und ausgeführt. Das Risikomanagementsystem ist Bestandteil der Planungs- und Kontrollprozesse. Die Bewertung und Steuerung der Risiken basieren auf einem für den Konzern einheitlichen Prozess der Risikoerkennung und werden vom Vorstand überwacht und maßgeblich gesteuert.

Die MATERNUS-Kliniken AG hat risikosenkende Maßnahmen implementiert. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken wurden keine außergewöhnlichen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im Gesetz genannten Aspekte haben oder haben werden.

Eine ausführliche Darstellung unseres Risikomanagements findet sich ab Seite 53 des Konzernlageberichtes.

EU-Taxonomie

Im Rahmen des European Green Deals hat die Europäische Union verschiedene Klima- und Nachhaltigkeitsziele verabschiedet. Die Erreichung dieser Ziele kann laut EU unter anderem gelingen, wenn Finanzströme in ökologisch-nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten gelenkt werden. Die VO (EU) 852/2020 (nachfolgen „Taxonomie-Verordnung“), die im Juli 2020 in Kraft trat, klassifiziert Wirtschaftstätigkeiten als nachhaltig bzw. potenziell nachhaltig und soll damit Indikator für nachhaltige Investitionsentscheidungen sein.

Gemäß Taxonomie-Verordnung können Wirtschaftstätigkeiten nachhaltig sein, wenn sie eines oder mehrere der folgenden Ziele unterstützen:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Wassernutzung
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
5. Minimierung der Umweltverschmutzung
6. Schutz von Biodiversität und Ökosystemen

Zu den ersten beiden Umweltzielen, die sich auf Wirtschaftstätigkeiten und Branchen mit einem besonders hohen Anteil an Treibhausgasemissionen fokussieren, hat die EU-Kommission bereits delegierte Rechtsakte veröffentlicht (VO (EU) 2021/2139 und VO (EU) 2121/2178).

Alle Wirtschaftstätigkeiten, die in Annex I und Annex II der VO (EU) 2021/2139 aufgelistet sind, gelten als taxonomiefähig, also potenziell nachhaltig. Die Rechtsakte definieren darüber hinaus, wann eine Wirtschaftstätigkeiten taxonomiekonform, also tatsächlich nachhaltig ist. Dazu müssen folgende zusätzliche Kriterien für die Wirtschaftstätigkeit erfüllt sein:

- Wesentlicher Beitrag zu mindestens einem Umweltziel (Art. 10-16 Taxonomie-Verordnung)
- Durch die Ausführung der Tätigkeit darf keine erhebliche Beeinträchtigung eines der anderen Umweltziele vorliegen (DNSH Kriterien) (Art. 17 Taxonomie-Verordnung)
- Der Mindestschutz an Sozialstandards muss eingehalten werden (Art. 18 Taxonomie-Verordnung)

Sowohl für taxonomiefähige als auch für taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten werden gem. VO (EU) 2021/2178 Kennzahlen (KPI) für Umsatz, Investitionen (Capital Expenditure, CapEx) und Betriebsausgaben (Operating Expenditure, OpEx) offengelegt.

Als Unternehmen, welches zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet ist, war MATERNUS nach Art. 8 Abs. 1 der Taxonomie-Verordnung bereits im letzten Berichtsjahr erstmalig dazu verpflichtet, potenziell ökologisch-nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten zum Umweltziel 1 und 2 zu identifizieren und Kennzahlen als Leistungsindikatoren offenzulegen (Taxonomiefähigkeit). In diesem Jahr ist MATERNUS darüber hinaus verpflichtet, die identifizierten Wirtschaftstätigkeiten auf ihre Taxonomiekonformität hin zu überprüfen. Sobald delegierte Rechtsakte zu den weiteren Umweltzielen veröffentlicht werden, wird MATERNUS auch dazu berichten.

ANALYSE DER TAXONOMIEFÄHIGEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Die Ergebnisse des letzten Jahres dienen als Grundlage für die Bestimmung der Taxonomiefähigkeit. Im Rahmen von Workshops hat MATERNUS weitere mögliche taxonomiefähige Tätigkeiten identifiziert. Im Bereich der Investitionen und Betriebsausgaben konnten insgesamt drei neue Aktivitäten im Sinne der Taxonomie-Verordnung als taxonomiefähig identifiziert werden. Damit sind folgende drei Wirtschaftstätigkeiten für das Berichtsjahr 2022 als taxonomiefähig einzustufen:

Wirtschaftstätigkeit	Kurzbeschreibung
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Fahrzeuge für den Patienten- und Seniorentransport
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	Instandhaltungsaufwendungen für Pflege und Klinikeinrichtungen
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Gemietete Gebäude (Aktivierung von right-of-use assets)

Die Wirtschaftstätigkeit 12.1 „Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)“ fällt in den Geltungsbereich des delegierten Rechtsakts 2021/2139 (Annex II) und wurde für MATERNUS folgerichtig für das Geschäftsjahr 2021 als taxonomiefähig identifiziert. In diesem Geschäftsjahr wird die Wirtschaftstätigkeit 12.1 jedoch nicht als taxonomiefähig eingestuft: Die EU-Kommission veröffentlichte Ende 2022 in einer Mitteilung zur Klärung von offenen Auslegungsfragen, dass bestimmte Wirtschaftstätigkeiten im Sinne des Annex II der Taxonomie-Verordnung, darunter die Wirtschaftstätigkeit 12.1, erst nach der Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung als taxonomiefähig für CapEx und OpEx einzustufen sind. Da eine solche erst für das Geschäftsjahr 2023 angedacht ist, kann die Voraussetzung momentan nicht erfüllt werden. Für das Umsatz KPI ist die Betrachtung der Wirtschaftstätigkeiten 12.1 grundsätzlich ausgeschlossen.

ANALYSE DER TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Die als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftstätigkeiten wurden im Rahmen weiterer Workshops auf ihre Taxonomiekonformität analysiert. Die Überprüfung der technischen Bewertungskriterien der drei relevanten Wirtschaftstätigkeiten hat ergeben, dass sich für das Geschäftsjahr 2022 die erforderlichen Nachweise aktuell nicht erbringen lassen. Dies liegt zum einen an noch nicht etablierten internen Prozessen bei MATERNUS und zum anderen an nicht-taxonomiekonformen, eingekauften Produkten wie beispielsweise der Leasingfahrzeuge bei MATERNUS.

BERECHNUNG DER KPIS

Nach der Identifizierung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten wurden die KPIs berechnet. Die für die Berechnung benötigten konkreten Daten stellten die jeweiligen Unternehmen und Geschäftsbereiche zur Verfügung und beruhen auf den Zahlen des Konzernabschlusses.

Umsatzerlöse

Berechnung:

Die Umsatz-KPI entspricht dem Verhältnis des Nettoumsatzes aus taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftstätigkeiten in einem Geschäftsjahr zum Gesamtnettoumsatz im gleichen Geschäftsjahr. Der Nenner der Umsatz-KPI bilden die Umsatzerlöse (IFRS 15) des Geschäftsjahres 2022. Weitere Informationen zum Gesamtnettoumsatz finden Sie im Konzernabschluss auf S. 69.

Bei MATERNUS:

Umsatzaktivitäten von MATERNUS werden durch die Anhänge des delegierten Rechtsaktes VO (EU) 2021/2139 nicht abgedeckt, sodass das Umsatz-KPI keine Relevanz im Sinne der Taxonomie-Verordnung hat.

Investitionsausgaben (CapEx)

Berechnung:

Die Investitionsausgaben (CapEx) im Sinne des delegierten Rechtsakts VO (EU) 2021/2178, Annex I, Nr. 1.1.2.1 umfassen die Zugänge an Sachanlagen, an Nutzungsrechten und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Konkret werden folgende Zugänge in die Berechnung des Nenners einbezogen:

- Zugänge zu Sachanlagen (IAS 16)
- Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten (IAS 38)
- Zugänge zu als Finanzinvestition gehaltene Immobilien (IAS 40)
- Zugänge zu Landwirtschaft (IAS 41)
- Zugänge zu Leasingverhältnissen (IFRS 16)

Der Zähler des CapEx-KPI setzt sich aus dem Teil der im Nenner enthaltenen Investitionsausgaben zusammen, der sich auf Vermögenswerte oder -prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Bei MATERNUS:

Bei MATERNUS sind im Geschäftsjahr 2022 Investitionen im Bereich Verkehr (Wirtschaftstätigkeit 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“) und Baugewerbe und Immobilien (Wirtschaftstätigkeit 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“) angefallen. Die Änderungen der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Vergleich zum Vorjahresbericht lassen sich auf ein erweitertes und geändertes Verständnis der Taxonomie-Verordnung zurückführen.

Im Geschäftsjahr 2022 sind 38,81 Prozent der Investitionsausgaben taxonomiefähig und 61,19 Prozent nicht-taxonomiefähig. Der Zähler setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen (45.852 Euro) sowie Leasingverhältnissen (1.423.039 Euro) zusammen, die sich auf die oben genannten zwei Wirtschaftstätigkeiten beziehen.

Betriebsausgaben (OpEx)

Berechnung:

Die Betriebsausgaben (OpEx) im Sinne des delegierten Rechtsakts VO (EU) 2021/2178, Annex I, Nr. 1.1.3.1 umfassen direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur beziehen, sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens, die notwendig sind, um die Funktionsfähigkeit sicherzustellen.

Der Zähler des OpEx-KPI setzt sich aus dem Teil der im Nenner enthaltenen Betriebsausgaben zusammen, der sich auf Vermögenswerte oder -prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Bei MATERNUS:

Bei MATERNUS sind im Geschäftsjahr 2022 Betriebsausgaben im Bereich Verkehr (Wirtschaftstätigkeit 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“) und Baugewerbe und Immobilien (Wirtschaftstätigkeiten 7.2 „Renovierung bestehender Gebäude“) angefallen. Die Änderungen der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Vergleich zum Vorjahresbericht lassen sich auf ein erweitertes und geändertes Verständnis der Taxonomie-Verordnung zurückführen.

Im Geschäftsjahr sind 95,3 Prozent der Betriebsausgaben taxonomiefähig und 4,7 Prozent nicht-taxonomiefähig. Der Zähler setzt sich aus Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen (5.036.245 Euro), Wartung und Reparatur (617.496 Euro) und sonstigen anderen direkten Ausgaben (273.489 Euro) zusammen, die sich auf die oben genannten zwei Wirtschaftstätigkeiten beziehen.



MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)
		Währung	%	%	%	%	%	%	%
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00 €	0,00	0,00	0,00				
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiefonforme Tätigkeiten)									
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0,00 €	0,00						
Total (A.1 + A.2)		0,00 €	0,00						
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		106.697.218,61 €	100,00						
Gesamt (A + B)		106.697.218,61 €	100,00						

„DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)											
Klima- schutz (11)	Anpass- ung an den Klima- wandel (12)	Wasser und Meeres- ressour- cen (13)	Kreislauf- wirtschaft (14)	Umwelt- verschmut- zung (15)	Biolo- gische Vielfalt und Ökosys- teme (16)	Mindest- schutz (17)	Taxo- nomie- konformer Umsatz- anteil, Jahr N (18)	Taxo- nomie- konformer Umsatz- anteil, Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermög- lichende Tätig- keiten) (20)	Kategorie “(Über- gangs- tätig- keiten)“ (21)	
J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T	
							0,00				
							0,00		0,00	0,00	

MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)
		Währung	%	%	%	%	%	%	%
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00 €	0,00						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	301.866,80 €	7,98						
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	1.167.024,18 €	30,84						
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten (A.2))		1.468.890,98 €	38,81						
Total (A.1 + A.2)		1.468.890,98 €	38,81						
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.315.747,96 €	61,19						
Gesamt (A + B)		3.784.638,94 €	100,00						

MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)
		Währung	%	%	%	%	%	%	%
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00 €	0,00						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	341.678,76 €	117,58						
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	5.585.551,11 €	89,83						
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten (A.2))		5.927.229,87 €	95,33						
Total (A.1 + A.2)		5.927.229,87 €	95,33						
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		290.582,48 €	4,67						
Gesamt (A + B)		6.217.812,35 €	100,00						

Mitarbeiter

Der Erfolg von MATERNUS hängt vom Wohlergehen und der Zufriedenheit unserer Bewohner und Patienten ab. Das wiederum korreliert in hohem Maße mit der Kompetenz und der Zahl der Fachkräfte und Spezialisten in der Kranken- und Altenpflege. Bekanntermaßen herrscht hier ein großer Mangel. Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und Spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 241 Tage unbesetzt und damit so lange wie in keinem anderen Bereich. Laut der Bundesanstalt für Arbeit kommen auf 100 gemeldete Stellen für Altenpflegefachkräfte gerade einmal 34 Arbeitslose¹. Deshalb sind die Themen Gewinnung von Mitarbeitern, Mitarbeiterbindung und Aus- und Weiterbildung für die MATERNUS-Kliniken AG wesentlich, um dieser Herausforderung begegnen zu können. 2022 ist die Zahl unserer Mitarbeiter leicht auf 2.040 (Vorjahr 2.184) gesunken.



Das dritte Jahr mit der COVID-19-Pandemie

Auch der Anfang des Jahres 2022 war geprägt durch die COVID-19-Pandemie. Die Impfpflicht für Pflegepersonal ab Mitte März brachte viel organisatorischen Aufwand mit sich: Sowohl der Impfstatus als auch die Dokumentation von jedem einzelnen Mitarbeiter mussten für die Gesundheitsämter erfasst werden. Dies war zeitintensiv, da das Vorgehen der verschiedenen Gesundheitsämter voneinander abwich.

Aufgrund des starken Rückgangs der schweren Corona-Verläufe sowie der -Mortalitätsrate wurden viele Corona-Regelungen beendet. Die Impfpflicht im Gesundheitswesen ist zum Jahresende 2022 ausgelaufen. Damit fehlt die gesetzliche Grundlage für die Erhebung der Daten zum Infektionsgeschehen oder der Impfstatistiken bei Bewohnern und Personal. Zum 1. März 2023 wurde vorzeitig die Masken- und Testpflicht aufgehoben. Testungen erfolgen nur noch, wenn diese im Fall von Infektionshäufungen vom Gesundheitsamt angeordnet wurden.

Personalmanagement

Das Team „Dienstplanmanagement & Support, HR-Steuerung“ arbeitet am Ausbau und der stetigen Verbesserung des Personalmanagements. Diese Arbeit hat MATERNUS in 2022 fortgesetzt und die Schwerpunkte konkretisiert und vertieft.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der im Konzern eingesetzten HEIMBAS-Software und die damit verbundenen und optimierten internen Prozesse zeigen nachhaltige Wirkung in der verbesserten Datenlage und der Minimierung der Fehlerquote bei konzernweiten Revisionen. Inzwischen arbeiten alle Einrichtungen mit der Dienstplan-Software. Weitere Projekte und Prozesse stehen an, insbesondere im Hinblick auf das neue Personalbemessungsverfahren nach Professor Rothgang². Darüber hinaus gibt es eine Hotline Dienstplanmanagement, die Mitarbeiter zeitnah bei ihren Anliegen unterstützt und Hilfestellung leistet. Diese Maßnahmen erweisen sich weiterhin als starke und hilfreiche Unterstützung für unsere Mitarbeitenden, sodass sich Prozesse und Folgeaufgaben beschleunigten.

Das Ziel, den Prozess der Personalanforderungen weiterzuentwickeln, hat MATERNUS erreicht. Insgesamt beschleunigt sich damit der Prozess von der Personalbeantragung, über das Vorstellungsgespräch bis hin zur Aushändigung des Arbeitsvertrages. Für das Jahr 2023 werden weitere Optimierungen angestrebt: Der Prozess soll noch mehr gestrafft werden, z.B. durch das Entfallen der bislang bestehenden Genehmigungsstufe durch das „Team Dienstplanmanagement & Support, HR-Steuerung“. Stattdessen liegen mehr Kompetenz- und Entscheidungsbefugnisse in den Händen unserer Einrichtungsleitungen.

Für alle Mitarbeiter in der Pflege und den Dienstleistungen der RECA TEC wird weiterhin mit dem monatlichen Informationsmedium DPM-News gearbeitet, in dem MATERNUS über die aktuellen Änderungen und Neuerungen zu Arbeitshilfen und Schulungsunterlagen informiert und hilfreiche Tipps rund um das Thema Dienstplanmanagement gibt.

Bei der Erweiterung des HR-Systems LOGA erreichte MATERNUS 2022 ein Zwischenziel: Es wurden die Voraussetzungen für die Einführung der digitalen Personalakte geschaffen. Sobald diese Funktion umgesetzt ist, wird das Seminar- und Qualifikationsmanagement über LOGA gesteuert. Mit der Qualitätsmatrix wird zukünftig zentral überprüft, ob alle Pflichtschulungen in den Einrichtungen stattgefunden haben. Für die stetige Betreuung des HR-Systems und die Personalentwicklung wurden die Kapazitäten erhöht.

Mitarbeiterbindung

Unser erklärtes Ziel ist es, die Mitarbeiter langfristig an MATERNUS zu binden. Ob dieses Ziel erreicht wird, wird über die Fluktuationsquote und die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit gemessen. Die Fluktuationsquote 2022 hat sich im Vergleich zum letzten Jahr verbessert und liegt bei 12,7 Prozent. Die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit hat sich erfreulicherweise leicht von 6,7 Jahren auf 7,0 Jahre erhöht. Im Hinblick auf die Belastungen durch die Corona-Krise und die Tatsache, dass in Deutschland viele Mitarbeiter der Pflegebranche dauerhaft den Rücken gekehrt haben, sind beide Werte positive Entwicklungen. Wir konnten durch Aufklärung und zielgerichtete Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit die Zahl der Infektionen minimieren und durch Prävention auf Gefahrenpotenziale aufmerksam machen. Diese Kombination gab den Mitarbeitern Sicherheit und eine gute Perspektive sowie Strategien zum Umgang mit den Auswirkungen der Pandemie.

Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit (in Jahren)

Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit (in Jahren)

	2020	2021	2022
Pflege	6,3	5,8	6,2
Reha	9,5	9,0	8,4
Holding	6,5	7,4	8,8
RECATTEC	8,1	7,9	7,9
Gesamt	7,3	6,7	7,0

Auch 2022 hat MATERNUS wieder auf zahlreiche Maßnahmen und Instrumente zurückgegriffen, um die Mitarbeiter langfristig zu binden.

Einarbeitung

Vor allem die ersten Wochen sind kritisch für die Entscheidung, ob jemand langfristig im Unternehmen bleibt. Deshalb sind ein konzernweites Einarbeitungskonzept und konkrete Einarbeitungspläne in den Einrichtungen implementiert. Nach der coronabedingten Verschiebung konnte in der zweiten Jahreshälfte 2022 unser geplantes Vorhaben, die Konzeption des konzernweiten Onboarding-Prozesses, endlich weiterentwickelt werden. Für die Weiterentwicklung des Einarbeitungskonzeptes, welches „Projekt Weiterdenker“ genannt wird, schlossen sich Heimverwaltung und das Zentrale Qualitätsmanagement zusammen. In jeder Einrichtung wurde zunächst analysiert, wie aktuelle Einarbeitungen ablaufen, und anschließend bewertet. Die Stabsstelle für das Onboarding, die die Personalabteilung seit September unterstützt, fasste alle Ergebnisse zusammen und erarbeitete eine abschließende Handlungsempfehlung zu den am häufigsten angemerkteten Verbesserungsvorschlägen.

Im November 2022 fand eine digitale Veranstaltung statt, in der die Ergebnisse präsentiert wurden. Die Einrichtungsleitungen hatten anschließend die Aufgabe, in mehreren Runden die Maßnahmen zu bewerten, die am einfachsten umzusetzen sind und die den größten Nutzen bringen. Als Endergebnis wurden folgende acht Maßnahmen festgehalten:

- Willkommensgeschenk
- Mehr Zeit für das Onboarding
- Mappen mit Unternehmensdaten
- Festlegung von Mentoren und deren Vertretern
- Schulung der Mentoren
- Welcome Days Berlin / regional
- Definition und Sensibilisierung für die Fehlerkultur
- Überarbeitung und Vereinfachung der bislang verwendeten Checklisten

Ab Januar 2023 beschäftigt sich ein neu einberufener Qualitätszirkel dauerhaft mit der Überprüfung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen.

Arbeitszeiten

Viele Mitarbeiter möchten gerne flexibel und mit reduzierter Stundenzahl arbeiten, was sich z.B. auch in den Ergebnissen des Projekts „Weiterdenker“ widerspiegelt. Sofern es mit dem Dienstplan vereinbar ist, wird versucht, auf die individuellen Wünsche einzugehen, z.B. indem Präferenzen für bestimmte Tage und Schichten berücksichtigt werden. In den patientenfernen Abteilungen in den Kliniken und in der Hauptverwaltung ist auch mobiles Arbeiten möglich. Rund ein Viertel der Mitarbeiter war 2022 teilzeitbeschäftigt. Auch der Übergang in den Ruhestand kann gleitend erfolgen. Mitarbeiter, die eine längerfristige Fortbildung absolvieren, können ihre Arbeitszeit für die Dauer der Maßnahme reduzieren.

Personalkennzahlen 2022

	Ø Kopfzahl	Ø Vollzeitkräfte	Anzahl Teilzeitkräfte in Prozent
Pflege	1.206	895	25,9
Reha	359	288	19,4
Holding	29	22	23,8
RECATTEC	446	312	29,9
Gesamt	2.040	1.514	25,6

Die durch das Auslaufen des Mietvertrages bedingte Schließung des Seniorenzentrums Dresdner Hof zum Jahresende 2022 führte zu einer leichten Verringerung der Beschäftigtenzahl. Für die Mitarbeiter aus dem MATERNUS Seniorenzentrum Dresdner Hof wurden Möglichkeiten geschaffen, in einer anderen Betriebsstätte weiterhin für MATERNUS tätig zu sein. Dieses Angebot wurde von einem Teil der Betroffenen angenommen.



Vergütung

Mit der Einführung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) zum 1. September 2022 erfolgte eine tarifähnliche Bezahlung in der Pflege für Fachkräfte, Pflegeassistenten und Betreuungskräfte. Für MATERNUS bedeutete das kurzfristig einen hohen Aufwand, denn zuvor mussten für jede Einrichtung separate Pflegesatzverhandlungen mit den Kostenträgern geführt und darauf aufbauend die Entgelte ausgestaltet werden.

MATERNUS hat sich im Rahmen der Umsetzung des GVWG entschieden, eine einheitliche Vergütungsstruktur für alle Mitarbeiter der Seniorenzentren einzuführen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

MATERNUS erachtet die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – gerade bei körperlich anstrengenden Berufen – als ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung. Die Implementierung gesetzlicher Vorgaben, die Unterstützung bei generellen Fragen und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind bei MATERNUS zentral organisiert.

Darüber hinaus bieten die einzelnen Pflegeeinrichtungen und Kliniken individuelle und an den Bedarf angepasste Angebote an BGF-Maßnahmen an, wie klassische Rückenschulungen, Raucherentwöhnungskurse oder Kooperationen mit Fitnessstudios. Für 2023 sind Maßnahmen zum Ausbau der Angebote geplant: Es wird z.B. ein neues Seminar zum Thema „Selbstpflege und Selbstreflexion“ geben. Damit stärkt MATERNUS die Kompetenz der Mitarbeiter, eigene Leistungsgrenzen frühzeitig zu erken-

nen und bei Überforderung bewusst gegenzusteuern. Zur Nutzung von umweltbewussten Mobilitätsangeboten haben wir Möglichkeiten geschaffen, Mitarbeitern das Leasen von Fahrrädern anzubieten.

Wertschätzung

Aufbauend auf der in allen MATERNUS-Einrichtungen durchgeführten Befragung zu den Arbeitsbedingungen und dem Führungsverhalten, wurden individuelle Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. In den meisten Einrichtungen wurde der Wunsch nach einer stärker mitarbeiterbezogenen Kommunikation geäußert und konkrete Arbeitsgrundlagen für die Einrichtungsleitungen dazu entwickelt. Das Ergebnis ist ein Newsletter mit einem großen Verteilerkreis, der viermal im Jahr an alle Mitarbeiter versendet wird. Außerdem wurde für die Mitarbeiterbefragung testweise der Net Promoter Score eingeführt, der auf einer Frage basiert: Würdest Du uns als Arbeitgeber weiterempfehlen? Die Abfrage soll per QR-Code alle zwei Monate stattfinden und dadurch die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit über einen längeren Zeitraum abbilden.

Darüber hinaus wurde zum achten Mal in allen Pflegeeinrichtungen der Pflegedanktag durchgeführt. Mit dem Ziel, die Aufmerksamkeit und die Wertschätzung für Pflegenden und ihre Arbeit zu erhöhen, wurde im Frühling die Abstimmung gestartet: Unter dem Motto „Pflege braucht Idole!“ hatten alle in der Pflege Arbeitenden die Möglichkeit, ihr persönliches Pflege-Idol zu nominieren. Die Botschaft „Danke an alle Pflegenden“ wurde mittels 10.000 Teilnahmekarten und einer eigener Landingpage www.pflegedanktag.de

sowohl in- als auch extern kommuniziert. Die Gewinnerin, eine pflegende Angehörige und gleichzeitig Mutter einer Mitarbeiterin, durfte sich über einen Kurzurlaub an der Nordsee freuen.

Mitarbeiterentwicklung

Im Jahr 2022 wurden verpflichtende Seminare eingeführt, die zum einen an neue und zum anderen an erfahrene Führungskräfte gerichtet sind, welche Themen wie z.B. die situative Führung oder die personenorientierte Haltung zum Inhalt haben.

Im Sommer 2022 starteten wir erstmalig eine Bedarfsabfrage zur Personalentwicklung in allen Einrichtungen, die als Basis für das Schulungsangebot 2023 dient. Schwerpunkte liegen auf Themen wie z.B. Umgang mit Konflikten und/oder Krisen, Kommunikation, aber auch Umgang mit Demenz.

Mit den Mitarbeitern der Kliniken, die länger als ein Jahr bei MATERNUS beschäftigt sind, führen wir einmal im Jahr ein strukturiertes Entwicklungsgespräch. So können regelmäßig die Erwartungen, Zielvorstellungen und der Unterstützungsbedarf einzelner Mitarbeiter ermittelt und gemeinsam die bestmögliche Verwirklichung erreicht werden. Diese Ergebnisse sind auch in die Planung des Schulungsangebots 2023 eingeflossen.

Gewinnung von Mitarbeitern

Unser Ziel ist es weiterhin, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, um uns so im Wettbewerb um neue Fachkräfte und Auszubildende durchzusetzen. Mit Erfolg: 2022 hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum die Zahl der Bewerbungen um rund 16 Prozent erhöht. Alle 4 Wochen wird in der Arbeitsgruppe „Personalmarketing“ u.a. an den Themen Recruiting und Onboarding gearbeitet.

MATERNUS setzt unterschiedliche Maßnahmen ein, um Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Besonders erfolgreich waren regionale und überregionale Jobbörsen und die lückenlose Veröffentlichung aller freien Positionen auf Job-Portalen, auf denen schon 2021 erfolgreich Mitarbeiter rekrutiert wurden. Seit November 2022 wird ein Anbieter für das sogenannte „Multiposting“ genutzt: Das bedeutet, dass Stellenausschreibungen auf mehreren Jobbörsen gleichzeitig veröffentlicht werden und dadurch die Reichweite der Anzeigen steigt. Folgende drei Änderungen wurden ebenfalls umgesetzt: Die Stellenanzeigen sind ab sofort in Du-Form geschrieben, das Bewerbungsformular wurde gekürzt und die gesamte Karriere-Webseite verschlankt. Außerdem wird vermehrt mit Personalvermittlungen zusammengearbeitet, um mehr Pflegekräfte für MATERNUS gewinnen zu können. Vakanzen für Hilfskräfte bieten wir häufig und erfolgreich mittels lokaler Postwurfsendungen an. Fachkräfte können nur vereinzelt über diese Maßnahme gefunden werden.



Für die Ansprache jüngerer Menschen nutzen wir Social-Media-Kanäle, wie z. B. Facebook, Bewertungsportale, eBay-Kleinanzeigen-Accounts sowie zusätzlich die Karriereseiten der Einrichtungen. Die Möglichkeit, sich über die generalistische Ausbildung zu informieren, bietet unsere Landingpage www.wirpflegenazubis.de, für welche auch der niederschwellige Kanal WhatsApp implementiert wurde. Die Anzahl der Bewerbungen über Indeed konnte 2022 erneut gesteigert werden. Dies wurde durch die weiterhin enge Zusammenarbeit mit Indeed und den sehr gezielten Einsatz des Budgets erreicht. Auch Mund-zu-Mund-Propaganda hilft, weshalb auch 2022 die internen Aktionen „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, „Mitarbeiter werben Azubis“ und „Azubis werben Azubis“ beibehalten wurden.

Um die Attraktivität unserer Rehabilitationskliniken für Assistenzärzte zu steigern, bietet MATERNUS möglichst viele Weiterbildungsermächtigungen an. Aktuell verfügen wir über Weiterbildungsermächtigungen in den Bereichen Orthopädie und Unfallchirurgie, Physikalische und Rehabilitative Medizin, Sozialmedizin, Neurologie, Innere Medizin und Kardiologie.

Aus- und Weiterbildung

Das Ziel ist es, einen optimalen Qualifizierungsgrad der Mitarbeiter zu erreichen. Wir wollen also unsere Mitarbeiter speziell für die besonderen Anforderungen ihrer Tätigkeit aus- und weiterbilden. Alle Schulungskonzepte, die in 2021 entwickelt wurden, wurden im letzten Jahr eingesetzt. Dazu gehören die Themen rund um die HEIMBAS Software zur Erstellung der Dienstpläne, konzeptionelle Zusammenarbeit und Verantwortungsübernahme. Die qualitative Steigerung der Angebote lässt sich aus den Teilnehmerfeedbacks, welche ausgewertet werden, ablesen. Danach wird die Weiterempfehlung aller Maßnahmen im Durchschnitt mit einer (Schul-) Note von 1,37 ausgesprochen. Mit einer Note von 1,45 wird die Erweiterung des Wissens bewertet, mit 1,44 davon die Inhalte, sowie mit 1,48 die konkreten Ansätze für die berufliche Praxis. Die Note 1,46 erhielten die passenden Methoden und mit einer 1,40 wurden die Schulungsunterlagen bewertet. Um in Zukunft die Aus- und Weiterbildung noch besser quantitativ messbar zu machen,

wird ein Bildungscontrolling in LOGA, unserer HR-Software, implementiert. In 2022 wurde dafür ein wichtiger Grundstein gelegt (siehe Abschnitt Personalmanagement).

Die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter durch Online-Schulungen wurde 2022 temporär geändert, da die genutzte Plattform aufgrund technischer Einschränkungen nicht optimal funktionierte. Bis zur Einführung einer anderen Plattform und zur Aufrüstung mit notwendiger IT-Ausstattung wird auf Schulungen in Präsenz gesetzt. Seit November 2022 finden die bewährten Schulungen wieder online-basiert statt. Unsere Mitarbeiter können auf mittlerweile weit über 60 Schulungsangebote zurückgreifen, die die Themen Datenschutz, betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie Online-Marketing umfassen. Individueller Praxisbedarf wurde über externe Online-Schulungen abgedeckt. Wir erleben durch zahlreiche Rückmeldungen die aktive Nutzung dieser Medien und erhalten sehr positives Feedback im Hinblick auf die Praxistauglichkeit.

Die Pilotphase zur e-Learning-Plattform Carely in einigen Einrichtungen wurde beendet. Wir haben uns gegen eine konzernweite Einführung entschieden, da die Nutzung der Plattform als nicht sehr benutzerfreundlich wahrgenommen wurde.



2020 wurde das FKE-Starter Programm für junge Führungskräfte neu konzipiert. Es besteht aus fünf Unterrichtsblöcken. Das Fortbildungs-Programm wurde im November 2022 mit insgesamt acht Teilnehmern erfolgreich abgeschlossen. Das Programm ist zukünftig in einem einjährigen Turnus, beginnend ab Frühjahr 2023, geplant. Die Absolventen werden nach dem Abschluss in den Talentpool der Unternehmensgruppe aufgenommen.

Seit Oktober 2021 werden Trainees zur Einrichtungsleitung ausgebildet. Das neue Trainee-Programm ist als Fachtrainee-Programm konzipiert und bereitet die Teilnehmenden vom ersten Tag an direkt auf eine bestimmte Führungsrolle vor. Im Unterschied zum Direkteinstieg beinhaltet das Fachtrainee-Programm speziell für Berufseinsteiger entwickelte Trainings „on und off the job“ und die Unterstützung durch Praxismentoren. Das Trainee-Programm ist auf 2 Jahre angelegt und ist in drei Phasen untergliedert: Orientierungs-, Qualifizierungs- und Einsatzphase. Der nächste Trainee-Jahrgang startet im Herbst 2023.

Externe Weiterbildungen, für die wir unsere Mitarbeiter in der Regel unter voller Lohnfortzahlung freistellen und die Kosten übernehmen, sind im Frühjahr 2022 nach der Corona-Zwangspause wieder gestartet. Im Jahresverlauf wurde eine rege Beteiligung daran verzeichnet.

Bereits im dritten Jahr ist MATERNUS Ausbildungsbetrieb zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann. Gegenüber dem Vorjahr konnte ein erneuter Anstieg der Ausbildungsverträge um 22,5 Prozent (23 Verträge mehr als im Vorjahr) verzeichnet werden. Diese sogenannte generalistische Pflegeausbildung vereint die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung. Für die Praxiseinsätze kooperiert MATERNUS mit örtlichen Kliniken. Im Jahr 2022 wurden 13 Auszubildende übernommen.

Qualität

Im Mittelpunkt des Handelns von MATERNUS steht, Sicherheit und Fürsorge für die Bewohner und Patienten zu gewährleisten – jeden Tag und an jedem Standort. Das Qualitätsmanagement bietet den notwendigen Rahmen, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Es sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung der Strukturen, Prozesse und Dienstleistungen und schafft damit die Voraussetzungen für eine qualitativ anspruchsvolle Pflege, medizinisch hochwertige Konzepte und kompetente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch im Jahr 2022.

Lebensqualität der Bewohner und Pflegequalität in unseren Seniorenzentren

Zielsetzung und Herausforderungen durch COVID-19

Die Lebensqualität der Bewohner in den Pflegeeinrichtungen und der Kunden des ambulanten Pflegedienstes kontinuierlich zu verbessern, ist unser erklärtes Ziel. MATERNUS will neben der medizinischen Versorgung und der Befriedigung der Grundbedürfnisse dafür sorgen, dass weitere Aspekte, die zur Lebensqualität beitragen, befriedigt werden. Dies sind vor allem Selbstständigkeit und Sinngebung, Sicherheit, Teilhabe und Beschäftigung, Würde und Respekt. In unseren Einrichtungen werden die Bewohner in alle Entscheidungen, die ihre Person betreffen, mit einbezogen.

Dazu gehören die Auswahl der Kleidung, ihre Essensvorlieben, ihre bevorzugte Körperpflege und ihre Hobbys. Der Umzug in eine Pflegeeinrichtung darf kein Bruch mit allem Vertrauten und Geschätzten sein. Pflegebedürftige Menschen sollten sich ihren neuen Wohnraum nach ihren Vorstellungen individuell gestalten dürfen, damit sie sich dort zuhause fühlen können. Durch die Länderverordnungen im Zuge der COVID-19 Pandemie war MATERNUS wiederum gezwungen, das normale Leben in den Einrichtungen teilweise einzuschränken, sodass die Lebensqualität der Bewohner zeitweilig, im Falle von Ausbruchsgeschehen, Einschnitte erfuhr. Die Besuche durch Angehörige mussten weiterhin reduziert werden, externe Dienstleister, wie zum Beispiel Frisöre, durften die Einrichtungen nur unter Schutzvorkehrungen betreten, Angebote wurden reduziert oder umstrukturiert und Gemeinschaftsräume konnten nur teilweise geöffnet werden. Die Mitarbeiter trugen Gesichtsmasken und waren somit schwer zu erkennen und auch schwer zu verstehen. Da der Schutz der Bewohner und Mitarbeiter aber an erster Stelle steht, musste mit diesen Einschränkungen gelebt werden. Dennoch konnte es bei Wahrung der Sicherheit und durch die hohen Impfquoten unter Bewohnern und Mitarbeitern ein Mehr an „Normalität“ im Miteinander geben. Auch konnten unter der Einhaltung der Schutzvorkehrungen wieder Feste und Veranstaltungen stattfinden.

Messung der Zielerreichung

Die Zielerreichung wird anhand zahlreicher Indikatoren gemessen. Dies sind zum Beispiel Gewichtsverläufe und die abgefragte Zufriedenheit der Bewohner während des Eingewöhnungsprozesses oder auch Statistiken, wie z.B. die Sturz- und die Dekubitus Statistik. Auch Beschwerden und Anregungen bleiben ein wichtiger Indikator. Diese werden in der Hauptverwaltung durch das Zentrale Beschwerde- und Anregungsmanagement (ZBA) erfasst und bearbeitet. Das ZBA befindet sich auf fachlicher Ebene im steten Austausch mit dem Zentralen Qualitätsmanagement.

Die Indikatoren-Erhebung, als Teil der gesetzlichen Vorgaben, dient unter anderem der Vorbereitung der externen Qualitätsüberprüfungen. Anhand der Indikatoren soll die Qualitätsüberprüfung durch den Medizinischen Dienst (MD) messbarer, transparenter und vergleichbarer werden. Dazu müssen zweimal pro Jahr Datensätze mit 96 Einzeldaten pro Bewohner an die Datenauswertungsstelle (DAS) übermittelt werden. Im Jahr 2022 musste dies erstmalig in elektronischer Form erfolgen. Durch die erfolgreiche Einführung der E-Doku zum Halbjahr 2021, welche es ermöglicht, Daten in digitaler Form zu erfassen, konnte diese Herausforderung gemeistert werden.

Insgesamt wurden in 2022 zehn Regelprüfungen nach der neuen Prüfrichtlinie vom MD bzw. privaten Prüfdienst, unter Einbezug der übermittelten Daten an die DAS, durchgeführt. Die Ergebnisse waren zufriedenstellend, was unter den

Pandemie-Bedingungen erfreulich ist. Gleichwohl ist Verbesserungspotenzial vorhanden. Dieses soll durch weitere Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -schulungen erreicht werden (s. Kapitel Mitarbeiter). Neben den Regelprüfungen gab es eine anlassbezogene Prüfung. Diese erfolgte aufgrund einer anonymen Beschwerde. Durch die sofort eingeleiteten Maßnahmen konnten die Qualitätsdefizite unmittelbar behoben werden. Die Prüfungen vor Ort fanden im Beisein der örtlichen Leitungskräfte und von Vertretern des Zentralen Qualitätsmanagements (ZQM) statt.

Im Fall von anlassbezogenen Prüfungen werden diese im Nachgang detailliert analysiert und wirken bei bestätigten Beanstandungen als auslösendes Momentum eines Maßnahmenverfolgungsplans, dessen Erstellung und Umsetzung durch die Mitarbeiter des ZQM fachlich begleitet wird.

Der regelmäßige Zertifizierungsprozess mit dem Siegel des „Grünen Hakens“ ist eine der Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere gesetzten Ziele erreicht werden. Der Grüne Haken ist ein Qualitätssiegel für Einrichtungen der stationären Altenpflege. Es wird vor allem die Lebensqualität in den Einrichtungen geprüft und dadurch die Prüfung des Medizinischen Dienstes (MD) ergänzt. Die freiwillige Prüfung findet ganztägig durch einen ehrenamtlichen, geschulten Gutachter statt: 120 Kriterien werden geprüft, die nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten erarbeitet wurden und ständig aktualisiert werden. Die drei großen Kategorien sind dabei Selbstbestimmung, Menschenwürde und Teilhabe. Der „Grüne Haken“ wird von der Heimverzeichnis gGmbH für 2 Jahre vergeben, einer gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung der Lebensqualität im Alter und bei Behinderung. Einrichtungen, die das Zertifikat „Grüner Haken“ erhalten, zeigen damit, dass die Berücksichtigung der Interessen und Belange der Bewohner sowie der wertschätzende Umgang mit ihnen zu ihrem gelebten Leitbild gehören. 2022 wurden die Einrichtungen, deren Zertifizierung auslief, rezertifiziert.

Zur Sicherung unserer Qualität führen die zuständigen Heimaufsichten sowie die Gesundheitsämter weitere Prüfungen durch. Hier wurden 2022 vor allem bauliche Mängel beanstandet. Diese wurden sowohl durch die Eigentümer der Immobilien auch als durch uns schnell behoben, sodass wir noch im Berichtsjahr positive Ergebnisse in den durchgeführten Nachprüfungen erreichen konnten.

Steuerung

Zur Qualitätssteuerung wurde ein Zentrales Qualitätsmanagement (ZQM) im Unternehmen implementiert. Dieses steuert aus der Hauptverwaltung in Berlin alle übergeordneten Aufgaben und ist für die regionalen und einrichtungsinternen Qualitätsbeauftragten (rQMB, eQB) Ansprechpartner und Ratgeber. Nach dem Abschluss des E-Doku-Roll-Outs liegt nun der Fokus auf einer qualitäts-

zentrierten Arbeit mit den neuen Möglichkeiten der E-Doku. Die schnellere Auswertung von Daten und insbesondere die Darstellung von Verläufen, werden dem Wunsch nach einer kontinuierlichen Hebung der Qualität gerecht. Bereits 2022 konnte die Indikatoren-Auswertung effizient genutzt werden. Fehlentwicklungen konnten schneller erkannt und diesen entgegengewirkt werden.

Der inzwischen erreichte Impfschutz gegen das Corona-Virus sowie die erforderliche Ausstattung mit Schutzmaterialien, ließen im Vergleich zum Vorjahr eine deutlich höhere Außeneinsatzquote der Mitarbeiter des ZQM zu. Allerdings konnten nicht alle Einrichtungen und Ambulanten Dienste 2022 intern auditiert werden. Von 17 Einrichtungen wurden 8 auditiert. Die Ergebnisse waren zufriedenstellend. Die Durchführung der Audits erfolgt in Anlehnung an die Prüfungsregeln des MDs, denn diese sind ein guter Maßstab für die Messung der Qualität in unseren Einrichtungen.

Schwerpunkte und Maßnahmen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr 2022 wurde der Roll-Out der E-Doku in allen stationären Einrichtungen erfolgreich abgeschlossen. Die E-Doku wird von den Mitarbeitern vor allem als arbeits erleichternd und unterstützend angesehen. Für die Leitungskräfte der Einrichtungen ist sie ein wichtiges Steuerungs- und Kontrollinstrument, um Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und diesen entgegen wirken zu können. Aufgrund von Mitarbeiterfluktuation besteht nach wie vor ein kontinuierlicher Bedarf an Schulungen. Diese erfolgen vor allem durch Multiplikatoren an den Standorten und durch die rQMBs.

Die mit dem Roll-Out eingeführte Hotline für den Anwender-Support wurde von den Mitarbeitern in den Einrichtungen gut angenommen und genutzt. Sie wird auch weiterhin zur Verfügung stehen, um auftretende Probleme oder Fragen zu bearbeiten und Kurzschulungen durchführen zu können.

MATERNUS beteiligt sich auch in diesem Jahr an der Initiative ‚Demenz Partner‘, die sich für eine neue Kultur des Zusammenlebens einsetzt und ein soziales Miteinander von Menschen mit und ohne Demenzerkrankung fördert. Aufgrund von Corona und den damit einhergehenden Länderbestimmungen, konnten im Jahr 2022 nur wenige Schulungen durch die Initiative durchgeführt werden. Unser Ziel ist es, in 2023 diese wieder aufleben zu lassen und uns diesem Thema wieder intensiver zu widmen. Dazu wurde die Terminvereinbarung in die Hände der Einrichtungen gegeben, sodass Schulungen kurzfristig über das Veranstaltungsportal der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V. angeboten werden können.

Neben dem Projekt E-Doku spielte ab Mitte 2022 die vollständige Überarbeitung des zentralen Qualitätshandbuchs

eine wesentliche Rolle. Ziel war es, dieses anwenderfreundlicher und übersichtlicher zu gestalten.



Qualität in den Rehabilitationskliniken und Therapiequalität

Zielsetzung und Herausforderungen durch COVID-19

Das erklärte Ziel aller Einrichtungen und auch der Rehabilitationskliniken von MATERNUS ist es, die Qualität zum Wohle der Patienten kontinuierlich zu steigern. Das heißt, MATERNUS möchte den Gesundheitszustand der Rehabilitanden und Patienten verbessern, sie befähigen, mit ihrer Erkrankung adäquat und selbstbestimmt umzugehen, damit sie trotz Einschränkungen vor allem ihre Funktionen im Beruf wahrnehmen sowie ihr Leben gut leben können. Neben der Therapiequalität gehört auch die Dienstleistungsqualität dazu.

Auch das Jahr 2022 wurde maßgeblich durch die Corona-Pandemie geprägt. Die psychischen und physischen Herausforderungen der Mitarbeiter waren immer noch groß. Trotz eines umfassenden Hygienekonzepts, Besuchsregulierungen sowie Hygieneschulungen der Mitarbeiter und eines etablierten, regelmäßig tagenden Krisenstabs, gab es viele krankheitsbedingte Ausfälle bei den Mitarbeitern und Patienten.

Messung der Zielerreichung

Um zu überprüfen, ob das Ziel der kontinuierlichen Qualitätssteigerung erreicht wird, erfolgt eine Orientierung an den Therapiequalitätskennziffern der Deutschen Rentenversicherungen (DRV Bund). Sie analysiert jedes Jahr umfangreiche Daten der Kliniken. Neben Strukturdaten gehören Patientenbefragungen zur Behandlungszufriedenheit und zur Ergebnisqualität dazu sowie Einzelfallbegutachtungen zur Prozessqualität.

Auch in 2022 wurde das Qualitätsbewertungssystem der Deutschen Rentenversicherung (DRV) genutzt, um die Zielerreichung zu messen. Die Ergebnisse der Analyse erhält MATERNUS in Form von vergleichenden Berichten,

die vor Ort gründlich ausgewertet sowie analysiert werden. Werden Lücken oder Verbesserungspotenzial festgestellt, werden Maßnahmen entwickelt, die in das Therapiesystem übersetzt werden.

Die Zielgröße für die Klassifizierung therapeutischer Leistungen (KTL) der DRV liegt bei 100 Qualitätspunkten. Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

- Bereich verhaltensmedizinisch orientierte Rehabilitation (VOR)
 - Ergebnis MATERNUS (Bad Oeynhausen): 98,7
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 83,60
- Bereich medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation (MBOR)
 - Ergebnis MATERNUS (Bad Oeynhausen): 96,11
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 79,56
- Bereich DRV-Orthopädie
 - Ergebnis MATERNUS (Bad Oeynhausen): 87,60
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 81,75
- Bereich DRV-Kardiologie
 - Ergebnis MATERNUS (Bayerwald-Klinik): 83,80
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 81,67.

Neben den Therapiequalitätskennziffern der DRV Bund wird die Zielerreichung über die externe Beschwerdequote gemessen. Sie ermittelt sich aus Beschwerden, die durch die verschiedenen Kostenträger der MATERNUS-Kliniken gemeldet wurden und darf laut Vorgabe der DRV maximal bei 1,0 Prozent liegen. Im Berichtsjahr lag die Beschwerdequote bei zufriedenstellenden 0,3 Prozent.

Um Beschwerden bei den Kostenträgern möglichst zu verhindern, ist ein internes Beschwerdemanagement eingerichtet. So wird schon während des Klinikaufenthaltes mit den Patienten in Kontakt getreten, um Probleme direkt zu lösen oder Wünsche und Anregungen entgegenzunehmen, zum Beispiel in Einzelgesprächen in unserer regelmäßig angebotenen Patientensprechstunde. Darüber hinaus erhält jeder Patient während des Aufenthaltes einen Fragebogen, in dem verschiedene Bereiche nach dem Schulnotensystem bewertet werden können. Um das Ausfüllen für die Patienten zu erleichtern und mit dem Ziel, die Rücklaufquote zu erhöhen, wurde der Bogen in 2022 erheblich reduziert. Die Gesamtbewertungen sind erfreulich: für die Bayerwald-Klinik lag die Durchschnittsnote bei 1,94 und in Bad Oeynhausen bei 1,87 (bis Oktober 2022). Durch die hohe Rücklaufquote wurden die Ergebnisse als valide betrachtet und es werden gezielt Verbesserungsmaßnahmen vorgenommen. So konnten viele Beschwerden gemeinsam mit den verantwortlichen Abteilungsleitern geklärt und Prozesse verbessert werden.

Erstmalig wurde seitens der GKV das Unternehmen „aQua Institut“ beauftragt, die Qualitätssicherung für medizinische Vorsorge und Rehabilitation durchzuführen. An der Patientenbefragung beteiligten wir uns in den Bereichen Neurologie, Kardiologie und Orthopädie. Nach einem Auswahlverfahren des Institutes wurde im März 2022 eine Visitation in der Kardiologie durch das Institut durchgeführt. Die Visitation bezog sich auf die Struktur- und Prozessqualität unseres Hauses im Bereich der Kardiologie. Der Erfüllungsgrad entsprach zu 97,5 Prozent den Vorgaben.

Steuerung

Unsere Qualitätspolitik wurde unter Berücksichtigung der übergeordneten Unternehmensziele und der bestehenden Klinikkonzepte in einem Leitbild und abgeleiteten Leitsätzen formuliert. Neben dieser Qualitätspolitik wurde seit 2006 ein zertifiziertes Qualitäts- und Risikomanagement gemäß des Verfahrens „QReha 2.0“ (Bad Oeynhausen) bzw. DEGEMED 6.0 (Bayerwald-Klinik) mit Erfüllung der BAR- und DIN EN ISO 9001-Kriterien implementiert.

Neben externen Audits werden regelmäßige interne System- und Prozessaudits zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung durchgeführt. Bis Ende November wurden in Bad Oeynhausen in 11 (von 14 Bereichen) und in der Bayerwald-Klinik in allen Abteilungen interne Audits durchgeführt und mit der Berichterstellung teilweise schon Maßnahmen abgeleitet. Die Umsetzung der Maßnahmen wird zeitnah kontrolliert, um das Erreichen der Qualitätsziele zu überprüfen. Darüber hinaus setzt MATERNUS Abteilungsziele, die mit den Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet werden.

Schwerpunkte und Maßnahmen im Berichtsjahr

Die Rehabilitations-Prozesse in Bad Oeynhausen wurden im Jahr 2022 neu definiert und strukturiert und zu Ende 2022 / Anfang 2023 umgesetzt. „Aus Fehlern lernen“ ist die neue Maßgabe. Schwerpunkt war das Etablieren einer offenen Fehlerkultur, um gleichartige Fehler zu vermeiden. Damit stärkt MATERNUS auch eine neue Führungskultur in den Kliniken. Dieser Prozess wird auch 2023 fortgesetzt. Darüber hinaus haben wir uns mit dem Wechsel des Zertifizierungsverfahren hin zur vollständigen DIN EN ISO-Zertifizierung sowie zur Teilnahme an dem Verfahren „qualitätskliniken.de“ auseinandergesetzt und erste Schritte eingeleitet. Dazu gehörte auch die Überarbeitung unserer Qualitätsziele auf der Ebene der medizinischen und therapeutischen Ergebnisqualität.

Im Jahr 2022 lag ein Schwerpunkt der Bayerwald-Klinik auf der Erarbeitung von Konzepten für den Bereich Psychosomatik und zur Behandlung von Patienten mit Long Covid. In der Rehabilitationsklinik Bad Oeynhausen erfolgte 2022 eine Erneuerung und Aktualisierung der medizinischen Konzepte in der Orthopädie und Kardiologie, um die aktuellen Anpassungen der Strukturvorgaben der Deutschen

Rentenversicherung umzusetzen. Auch ein vollständig neues Konzept zur Post-/Long-Covid-Versorgung von Patienten mit dem Schwerpunkt auf neurologische Defizite wurde erstellt. Das innovative Konzept wurde bereits als Bewerbung um ein vom Bund finanziertes Forschungsprojekt abgegeben.

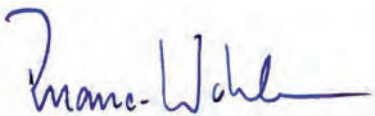
Trotz der COVID-19-Pandemie haben die erforderlichen Pflichtschulungen stattgefunden. Neben Präsenzs Schulungen konnten Schulungsinhalte von Mitarbeitern in Teilzeit- oder Nachtdiensten über das Intranet vermittelt werden. Erstmals gab es die Möglichkeit, Datenschutzschulungen online durchzuführen. Diese Verbesserungsmaßnahme kam bei den Mitarbeitern sehr gut an.

Über diesen Bericht

Mit der Veröffentlichung dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichtes (NFB) werden die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB sowie der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 erfüllt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf die AG und den Konzern gleichermaßen. Eine Beschreibung des Geschäftsmodells der MATERNUS-Kliniken AG findet sich auf Seite 36 des Geschäftsberichtes 2022. Der Berichtszeitraum für den NFB ist das Geschäftsjahr 2022. Von der Option, sich bei der Erstellung des NFB an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde kein Gebrauch gemacht, weil die Rahmenwerke die Besonderheiten des Geschäftes nicht abdecken und für MATERNUS noch überdimensioniert sind. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Anwendung erneut evaluiert werden.

Der NFB wurde vom Aufsichtsrat geprüft und am 30. Mai 2023 verabschiedet.

Berlin, im Mai 2023



Mario Ruano-Wohlert
 Vorstand der MATERNUS-Kliniken AG



¹ Quelle: https://www.personaldienstleister.de/fileadmin//user_upload/11_Publikationen/Magazin/BAP-Personaldienstleister-02-2022.pdf S. 12 <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaefigte.html>

² Das Personalbemessungsverfahren nach Professor Rothgang (Universität Bremen) ist ein wissenschaftlich entwickeltes, einheitliches Personalbemessungsverfahren für die stationäre Langzeitpflege.