

Nichtfinanzieller Konzernbericht

für das Geschäftsjahr 2023

Nachhaltigkeit bei MATERNUS

Die MATERNUS-Kliniken AG betrachtet das Thema Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells. Indem wir Pflegeeinrichtungen, ambulante Dienste, Betreutes Wohnen und Rehabilitationskliniken betreiben, vereinen wir unternehmerisches Handeln mit dem Ziel, der Gesellschaft zu dienen. Die Verantwortung für das Thema liegt beim Vorstand.

Die im vergangenen Jahr wieder eingerichtete Regionalleitungsebene zur Steuerung, Unterstützung und Kontrolle der Einrichtungen vor Ort hat sich bewährt. Alle vier Regionalleitungspositionen sind mit erfahrenen Führungskräften besetzt. Diese Ebene bildet darüber hinaus das Bindeglied in der Kommunikation zwischen dem Vorstand, der Geschäftsführung und den Einrichtungen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den regionalen Qualitätsmanagementbeauftragten werden kontinuierlich Prozesse verbessert, potentielle Risiken frühzeitig erkannt und Lösungen erarbeitet. Zudem obliegt den Regionalleitungen die Auslastungssicherung und -steigerung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten vor Ort.

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

Zusätzlich erfolgt alle zwei Wochen ein Treffen zwischen der Geschäftsführung sowie den Regional- und Abteilungsleitungen, um aktuelle Projekte, bevorstehende Aufgaben und Herausforderungen zu erörtern und aus einer abteilungsübergreifenden Perspektive zu betrachten.

Schwerpunktt Themen im Berichtsjahr waren

- die Abstimmung mit den Behörden für den Umbau einer Einrichtung zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen,
- die weitere Neuausrichtung der Unternehmensstruktur sowie der Start einer umfassenden Analyse und Optimierung der Prozesse,
- die Umsetzung der Anforderungen des Gesundheitsversorgungswesenentwicklungsgesetzes (GVWG),
- die Implementierung einer Online-Lernplattform als Grundstein zur digitalen Mitarbeiterentwicklung und Qualitätssicherung,
- der Ausbau und die Intensivierung des Personal Marketings, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels erfolgreicher zu begegnen,
- die Weiterentwicklung der Klinikkonzepte.

Neben den finanziellen Leistungsindikatoren steuert die MATERNUS-Kliniken AG ihre unternehmerischen Ziele 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 im Kapitel „C. Internes Kontrollsystem, Finanzmanagement und Risikomanagement“ des Abschnitts „Unternehmenssteuerung“ des Konzernlageberichts.

Wesentliche Themen

Auch für das Berichtsjahr 2023 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 und der Lage als auch für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Geschäftsführung erforderlich sind.

Im Berichtsjahr wurden die Themen erneut auf Relevanz und 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, welches Bestandteil eines umfassenden Risikomanagementsystems ist. Damit stellt die Forderung des Gesetzgebers, Risiken durch effiziente Überwachungssysteme voraussehbar zu machen, eine

zentrale und wertorientierte Aufgabe für die MATERNUS-Kliniken AG 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. Nach einer sorgfältigen Nettobetrachtung der Risiken ergab sich, dass keine außergewöhnlichen Risiken festgestellt wurden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit erheblich negative Auswirkungen auf die im Gesetz genannten Aspekte haben oder zukünftig haben werden.

Nähere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „C. Internes Kontrollsystem, Finanzmanagement und Risikomanagement“ des Konzernlageberichts.

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 (nachfolgend „Taxonomie-Verordnung“), die im Juli 2020 in Kraft trat, klassifiziert Wirtschaftstätigkeiten als nachhaltig bzw. potentiell 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 im Jahr 2021 delegierte Rechtsakte veröffentlicht (VO (EU) 2021/2139 und VO (EU) 2021/2178). Im Juli 2023 hat die EU mit dem Delegierten Rechtsakt C (2023) 3850 zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 zusätzliche technische

Bewertungskriterien für die Umweltziele 1 und 2 der EU-Taxonomie-VO sowie gleichzeitig mit dem Delegierten Rechtsakt C (2023) 3851 zur Ergänzung der Delegierten Verordnung 2020/852 erstmals technische Bewertungskriterien für die Umweltziele 3 bis 6 festgelegt.

Alle Wirtschaftstätigkeiten, die in Annex I und Annex II der VO (EU) 2021/2139 aufgelistet sind, gelten als taxonomiefähig, also potentiell nachhaltig. Die Rechtsakte definieren darüber hinaus, wann eine Wirtschaftstätigkeit 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 (KPIs) für Umsatz, Investitionen (Capital Expenditure, CapEx) und Betriebsausgaben (Operating Expenditure, OpEx) offengelegt.

Als Unternehmen, welches zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet ist, ist MATERNUS nach Art. 8 Abs. 1 der Taxonomie-Verordnung ebenfalls dazu verpflichtet, potentiell ökologisch-nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten zu den sechs Umweltzielen der EU-Taxonomie-Verordnung zu identifizieren und die entsprechenden Kennzahlen als Leistungsindikatoren offenzulegen. Mit der 2023 erfolgten Veröffentlichung des Delegierten Aktes zum Umweltschutz (2023/2485) durch die EU-Kommission ist MATERNUS zum ersten Mal verpflichtet, Angaben zur Taxonomiefähigkeit zu den weiteren vier Umweltzielen (nachhaltige Wassernutzung, Übergang zur Kreislaufwirtschaft, Minimierung der Umweltverschmutzung und Schutz von Biodiversität und Ökosystemen) zu machen. Eine Berichterstattung zu den ersten beiden Umweltzielen erfolgte bereits in den Vorjahren gemäß den regulatorischen Verpflichtungen.

ANALYSE DER TAXONOMIEFÄHIGEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Die Ergebnisse des letzten Jahres dienten als Grundlage für die Bestimmung der Taxonomiefähigkeit. Im Bereich der Investitionen und Betriebsausgaben konnten insgesamt drei Aktivitäten im Sinne der Taxonomie-Verordnung als taxonomiefähig identifiziert werden. Damit sind folgende drei Wirtschaftstätigkeiten für das Berichtsjahr 2023 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 2024 angedacht ist, kann die Voraussetzung momentan nicht erfüllt werden. Für das Umsatz KPI ist die Betrachtung der Wirtschaftstätigkeiten 12.1 grundsätzlich ausgeschlossen.

ANALYSE DER TAXONOMIEFÄHIGEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Die Überprüfung der technischen Bewertungskriterien der drei relevanten Wirtschaftstätigkeiten hat ergeben, dass sich für das Geschäftsjahr 2023 die erforderlichen Nachweise momentan 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 2023. Weitere Informationen zum Gesamtnettoumsatz finden Sie im Abschnitt „Segmentberichterstattung“ des Konzernanhangs.



Bei MATERNUS:

Umsatzaktivitäten von MATERNUS werden durch die Anhänge des delegierten Rechtsaktes VO (EU) 2021/2139 nicht abgedeckt, so dass 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 2023 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.

Im Geschäftsjahr 2023 sind 3,41 Prozent der Investitionsausgaben taxonomiefähig und 96,59 Prozent nicht-taxonomiefähig. Der Zähler setzt sich aus Zugängen zu Sachanlagen (131.857,41 €) sowie Leasingverhältnissen (5.748,37 €) 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 2023 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.

Im Geschäftsjahr sind 89,10 Prozent der Betriebsausgaben taxonomiefähig und 10,90 Prozent nicht-taxonomiefähig. Der Zähler setzt sich aus Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen (2.257.507,17 €), Wartung und Reparatur (456.024,26 €) und sonstigen anderen direkten Ausgaben (258.853,26 €) zusammen, die sich auf die oben genannten zwei Wirtschaftstätigkeiten beziehen.



MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Meldebogen: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2023

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (a) (2)	Umsatz (3)	Umsatz-anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	
		Währung	%	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN										
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00 €	0 %	-	-	-	-	-	-	
Davon ermöglichende Tätigkeiten			0 %	-	-	-	-	-	-	
Davon Übergangstätigkeiten			0 %							
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)										
			EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0,00 €	0 %	-	-	-	-	-	-	
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		0,00 €	0 %	-	-	-	-	-	-	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN										
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		102.306.445,14 €	100 %							
Gesamt		102.306.445,14 €	100 %							

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
- Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
- Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and ecosystems)

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1

Bei Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Ziel leisten können, sind die Codes für alle Ziele anzugeben.

Wenn beispielsweise der Betreiber meldet, dass die Tätigkeit ‚Neubau‘ einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Kreislaufwirtschaft leistet, wäre der Code: CCM 7.1. /CE 3.1.

In den Abschnitten A.1 und A.2 dieses Meldebogens sollten dieselben Codes verwendet werden.

	„DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Klima- schutz (11)	Anpassung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmutzung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biolo- gische Vielfalt (16)	Mindest- schutz (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) Umsatz Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs- tätigkeit (20)
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
	-	-	-	-	-	-	-	0 %		
	-	-	-	-	-	-	-	0 %	E	
	-	-	-	-	-	-	-	0 %		T
								0 %		

- b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht-taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) Trägt eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mehreren Umweltzielen bei, so geben Nicht-Finanzunternehmen in Fettdruck das relevanteste Umweltziel für die Berechnung der KPI von Finanzunternehmen an, wobei Doppelzählungen zu vermeiden sind. Wenn die Verwendung der Erlöse aus der Finanzierung nicht bekannt ist, berechnen die Finanzunternehmen in ihren jeweiligen KPI die Finanzierung von Wirtschaftstätigkeiten, die zu mehreren Umweltzielen beitragen, nach dem relevantesten Umweltziel, das von Nicht-Finanzunternehmen in diesem Meldebogen in Fettdruck angegeben ist. Ein Umweltziel kann in einer Zeile nur einmal in Fettdruck angegeben werden, um eine Doppelzählung von Wirtschaftstätigkeiten in den KPI von Finanzunternehmen zu vermeiden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Taxonomiekonformität von Wirtschaftstätigkeiten für Finanzprodukte im Sinne des Artikels 2 Nummer 12 der Verordnung (EU) 2019/2088. Nicht-Finanzunternehmen melden auch den Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel, wozu auch die Konformität mit jedem der Umweltziele für Tätigkeiten gehört, die wesentlich zu mehreren Zielen beitragen, unter Verwendung des nachstehenden Musters:

Umsatzanteil/Gesamtumsatz		
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	%	%
CCA	%	%
WTR	%	%
CE	%	%
PPC	%	%
BIO	%	%

d) Ein und dieselbe Tätigkeit kann nur mit einem oder mehreren Umweltzielen konform sein, für das bzw. die sie taxonomiefähig ist.

e) Dieselbe Tätigkeit kann taxonomiefähig und nicht mit den relevanten Umweltzielen konform sein.

- f) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht-taxonomiefähige Tätigkeit.

g) Tätigkeiten sind nur dann in Abschnitt A.2 dieses Meldebogens anzugeben, wenn sie nicht mit einem Umweltziel konform sind, für das sie taxonomiefähig sind. Tätigkeiten, die mit mindestens einem Umweltziel konform sind, sind in Abschnitt A.1 dieses Meldebogens anzugeben.

h) Für die Meldung einer Tätigkeit in Abschnitt A.1 müssen alle DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen erfüllt sein. Für die unter A.2 aufgeführten Tätigkeiten können die Spalten 5 bis 17 von den Nicht-Finanzunternehmen auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden. Nicht-Finanzunternehmen können den wesentlichen Beitrag und die DNSH-Kriterien, die sie erfüllen oder nicht erfüllen, in Abschnitt A.2 mit folgenden Codes angeben: a) für den wesentlichen Beitrag: J/N und N/EL anstelle von EL und N/EL sowie b) für DNSH: J/N.



MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2023

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (a) (2)	CapEx (3)	Umsatz- anteil, Jahr 2023 (4)	Klima- schutz (5)	Anpass- ung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmut- zung (8)	Kreis- lauf- wirt- schaft (9)	Biolo- gische Vielfalt (10)	
		Währung	%	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN										
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00 €	0 %	-	-	-	-	-	-	
Davon ermöglichende Tätigkeiten			0 %	-	-	-	-	-	-	
Davon Übergangstätigkeiten			0 %							
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)										
			EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	
Beförderung mit Motorrädern, Personen- kraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	PPC-6.5	5.748,37 €	0,14 %	-	-	-	-	-	-	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM-7.7	131.857,41 €	3,27 %	-	-	-	-	-	-	
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		137.605,78 €	3,41 %	-	-	-	-	-	-	
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		137.605,78 €	3,41 %	-	-	-	-	-	-	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN										
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		3.897.425,39 €	96,59 %							
Gesamt		4.035.031,17 €	100 %							

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

Die Tätigkeit „Aufforstung“ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1

	„DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Klima- schutz (11)	Anpass- ung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmut- zung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biolo- gische Vielfalt (16)	Mindest- schutz (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) CapEx Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglich- ende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs- tätigkeit (20)
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
	-	-	-	-	-	-	-	0 %		
	-	-	-	-	-	-	-	0 %	E	
	-	-	-	-	-	-	-	0 %		T
								7,89 %		
								30,84		
								38,81 %		
								38,81 %		

Bei Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Ziel leisten können, sind die Codes für alle Ziele anzugeben.

Wenn beispielsweise der Betreiber meldet, dass die Tätigkeit ‚Neubau‘ einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Kreislaufwirtschaft leistet, wäre der Code: CCM 7.1. /CE 3.1.

In den Abschnitten A.1 und A.2 dieses Meldebogens sollten dieselben Codes verwendet werden.

- b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht-taxonomiefähige Tätigkeit

c) Trägt eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mehreren Umweltzielen bei, so geben Nicht-Finanzunternehmen in Fettdruck das relevanteste Umweltziel für die Berechnung der KPI von Finanzunternehmen an, wobei Doppelzählungen zu vermeiden sind. Wenn die Verwendung der Erlöse aus der Finanzierung nicht bekannt ist, berechnen die Finanzunternehmen in ihren jeweiligen KPI die Finanzierung von Wirtschaftstätigkeiten, die zu mehreren Umweltzielen beitragen, nach dem relevantesten Umweltziel, das von Nicht-Finanzunternehmen in diesem Meldebogen in Fettdruck angegeben ist. Ein Umweltziel kann in einer Zeile nur einmal in Fettdruck angegeben werden, um eine Doppelzählung von Wirtschaftstätigkeiten in den KPI von Finanzunternehmen zu vermeiden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Taxonomiekonformität von Wirtschaftstätigkeiten für Finanzprodukte im Sinne des Artikels 2 Nummer 12 der Verordnung (EU) 2019/2088. Nicht-Finanzunternehmen melden auch den Umfang der Taxonomiefähigkeit und Konformität nach Umweltziel, wozu auch die Konformität mit jedem der Umweltziele für Tätigkeiten gehört, die wesentlich zu mehreren Zielen beitragen, unter Verwendung des nachstehenden Musters:

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx		
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	%	%
CCA	%	%
WTR	%	%
CE	%	%
PPC	%	%
BIO	%	%

d) Ein und dieselbe Tätigkeit kann nur mit einem oder mehreren Umweltzielen konform sein, für die sie taxonomiefähig ist.

e) Dieselbe Tätigkeit kann taxonomiefähig und nicht mit den relevanten Umweltzielen konform sein.

- f) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

g) Tätigkeiten sind nur dann in Abschnitt A.2 dieses Meldebogens anzugeben, wenn sie nicht mit einem Umweltziel konform sind, für das sie taxonomiefähig sind. Tätigkeiten, die mit mindestens einem Umweltziel konform sind, sind in Abschnitt A.1 dieses Meldebogens anzugeben.

h) Für die Meldung einer Tätigkeit in Abschnitt A.1 müssen alle DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen erfüllt sein. Für die unter A.2 aufgeführten Tätigkeiten können die Spalten 5 bis 17 von den Nichtfinanzunternehmen auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden. Nicht-Finanzunternehmen können den wesentlichen Beitrag und die DNSH-Kriterien, die sie erfüllen oder nicht erfüllen, in Abschnitt A.2 mit folgenden Codes angeben: a) für den wesentlichen Beitrag: J/N und N/EL anstelle von EL und N/EL sowie b) für DNSH: J/N.



MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2023

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (a) (2)	OpEx (3)	Umsatz- anteil, Jahr 2023 (4)	Klima- schutz (5)	Anpass- ung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmut- zung (8)	Kreis- lauf- wirt- schaft (9)	Biolo- gische Vielfalt (10)	
		Währung	%	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	J;N;N/EL (b) (c)	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN										
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)										
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00 €	0 %	-	-	-	-	-	-	-
Davon ermöglichende Tätigkeiten			0 %	-	-	-	-	-	-	-
Davon Übergangstätigkeiten			0 %							
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)										
			EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	
Beförderung mit Motorrädern, Personen- kraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	PPC-6.5	315.986,99 €	9,47 %	-	-	-	-	-	-	-
Renovierung bestehender Gebäude	CCM-7.2	2.656.397,70 €	79,63 %	-	-	-	-	-	-	-
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		2.972.384,69 €	89,10 %	-	-	-	-	-	-	-
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		2.972.384,69 €	89,10 %	-	-	-	-	-	-	-
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN										
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		363.524,30 €	10,90 %							
Gesamt		3.335.908,99 €	100 %							

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

Die Tätigkeit „Aufforstung“ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1

„DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)										
	Klima- schutz (11)	Anpass- ung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmut- zung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biolo- gische Vielfalt (16)	Mindest- schutz (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) OpEx Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglich- ende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs- tätigkeit (20)
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
	-	-	-	-	-	-	-	0 %	E	
	-	-	-	-	-	-	-	0 %		
	-	-	-	-	-	-	-	0 %		T
								5,50%		
								89,83%		
								95,33%		
								95,33%		

Bei Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Ziel leisten können, sind die Codes für alle Ziele anzugeben.

Wenn beispielsweise der Betreiber meldet, dass die Tätigkeit ‚Neubau‘ einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Kreislaufwirtschaft leistet, wäre der Code: CCM 7.1. /CE 3.1.

In den Abschnitten A.1 und A2 dieses Meldebogens sollten dieselben Codes verwendet werden.

- b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht-taxonomiefähige Tätigkeit

c) Trägt eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mehreren Umweltzielen bei, so geben Nicht-Finanzunternehmen in Fettdruck das relevanteste Umweltziel für die Berechnung der KPI von Finanzunternehmen an, wobei Doppelzählungen zu vermeiden sind. Wenn die Verwendung der Erlöse aus der Finanzierung nicht bekannt ist, berechnen die Finanzunternehmen in ihren jeweiligen KPI die Finanzierung von Wirtschaftstätigkeiten, die zu mehreren Umweltzielen beitragen, nach dem relevantesten Umweltziel, das von Nicht-Finanzunternehmen in diesem Meldebogen in Fettdruck angegeben ist. Ein Umweltziel kann in einer Zeile nur einmal in Fettdruck angegeben werden, um eine Doppelzählung von Wirtschaftstätigkeiten in den KPI von Finanzunternehmen zu vermeiden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Taxonomiekonformität von Wirtschaftstätigkeiten für Finanzprodukte im Sinne des Artikels 2 Nummer 12 der Verordnung (EU) 2019/2088. Nicht-Finanzunternehmen melden auch den Umfang der Taxonomiefähigkeit und Konformität nach Umweltziel, wozu auch die Konformität mit jedem der Umweltziele für Tätigkeiten gehört, die wesentlich zu mehreren Zielen beitragen, unter Verwendung des nachstehenden Musters:

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx		
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	%	%
CCA	%	%
WTR	%	%
CE	%	%
PPC	%	%
BIO	%	%

d) Ein und dieselbe Tätigkeit kann nur mit einem oder mehreren Umweltzielen konform sein, für die sie taxonomiefähig ist.

e) Dieselbe Tätigkeit kann taxonomiefähig und nicht mit den relevanten Umweltzielen konform sein.

- f) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

g) Tätigkeiten sind nur dann in Abschnitt A.2 dieses Meldebogens anzugeben, wenn sie nicht mit einem Umweltziel konform sind, für das sie taxonomiefähig sind. Tätigkeiten, die mit mindestens einem Umweltziel konform sind, sind in Abschnitt A.1 dieses Meldebogens anzugeben.

h) Für die Meldung einer Tätigkeit in Abschnitt A.1 müssen alle DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen erfüllt sein. Für die unter A.2 aufgeführten Tätigkeiten können die Spalten 5 bis 17 von den Nichtfinanzunternehmen auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden. Nicht-Finanzunternehmen können den wesentlichen Beitrag und die DNSH-Kriterien, die sie erfüllen oder nicht erfüllen, in Abschnitt A.2 mit folgenden Codes angeben: a) für den wesentlichen Beitrag: J/N und N/EL anstelle von EL und N/EL sowie b) für DNSH: J/N. “



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 in Deutschland derzeit Fachkräftemangel. Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und Spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 212 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 33 arbeitslose Pflegekräfte.¹ Deshalb sind die Themen Gewinnung von Mitarbeitern, Mitarbeiterbindung und Aus- und Weiterbildung für die MATERNUS-Kliniken AG wesentlich, um dieser Herausforderung begegnen zu können. Ein wichtiger Schritt in dieser Hinsicht war die Einführung der zusätzlichen Hierarchieebene der Regionalleitungen in der Pflege ab Anfang 2023 zur Stärkung der Managementstrukturen. Seit 2023 finden zudem quartalsweise Tagungen der Einrichtungsleitungen statt, davon mindestens eine Tagung im Jahr in Präsenz.

Im Jahr 2023 ist aufgrund der Schließung der Einrichtung Dresdner Hof in Leipzig die Zahl unserer Mitarbeiter leicht auf 1.989 (Vorjahr 2.040) gesunken.



Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Nachdem die Impfpflicht im Gesundheitswesen zum Jahresende 2022 eingestellt wurde, fehlt seither die gesetzliche Grundlage für die Erhebung der Daten zum Infektionsgeschehen oder der Impfstatistik bei Bewohnern und Personal. Zum 1. März 2023 wurde zudem die Masken- und Testpflicht aufgehoben. Testungen erfolgen nur noch, wenn diese im Fall von Infektionshäufungen vom Gesundheitsamt angeordnet werden. In ihrer Empfehlung vom 25. Mai 2023 spricht sich die Ständige Impfkommission (STIKO) dafür aus, dass alle Menschen ab 18 Jahren eine Grundimmunisierung und eine erste Auffrischungsimpfung erhalten. Eine Infektion kann eine der Impfungen ersetzen.

Weitere Auffrischungsimpfungen, in der Regel in einem Abstand von mindestens 12 Monaten zur letzten bekannten Berührung mit dem Virus (entweder durch Impfung oder Erkrankung), sollen Menschen ab 60 Jahren, Bewohner in Pflegeeinrichtungen sowie medizinisches und pflegendes Personal mit direktem Kontakt zu Patienten und Bewohnern von Alten- und Pflegeheimen erhalten. Eine Aufzeichnung oder Nachverfolgung hierüber findet jedoch nicht mehr statt.

Personalmanagement

Das Team „Dienstplanmanagement & Support“ (ehemals „Dienstplanmanagement & Support, HR-Steuerung“) verantwortet die Personalmanagementprozesse. Mit der Änderung im Personalanforderungsverfahren Ende 2022 und dem Wegfall einer Genehmigungsstufe im Jahr 2023 wurden die Prozesse vereinfacht. Die Teammitglieder erhielten neue regionale Bereichsverantwortungen. Die Tätigkeitsschwerpunkte lagen im Berichtsjahr auf der Schulung und Kompetenzentwicklung aller Nutzer in der Anwendung einer Dienstplan-Software sowie der Prüfung und Optimierung von Daten. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der im Konzern eingesetzten HEIMBAS-Software und die Optimierung der internen Prozesse führten zu einer Verbesserung der Datenlage und der Minimierung der Fehlerquote bei konzernweiten Revisionen. Die laufenden Schulungen haben die Nutzung der Dienstplan-Software verbessert. Zusätzliche Projekte und Prozesse stehen weiterhin an, insbesondere im Hinblick auf das neue Personalbemessungsverfahren nach Professor Rothgang.²

Die Datenlage hat sich gegenüber 2022 durch konkrete regionale Prüfmaßnahmen nochmalig verbessert. Es wurden neben den bereits implementierten Revisionen zusätzliche anlassbezogene Prüfprozesse etwa bezüglich der Einhaltung des gesetzlichen Pflegemindesturlaubs oder der Anlage besonderer Personengruppen implementiert. Optimierungen in den Hinterlegungsoptionen in verschiedenen Themenbereichen wie Funktions- und Tarifgruppenauswahl konnten für die Nutzer realisiert werden, um mögliche Fehler zu minimieren und Dateneingaben zu erleichtern und zu beschleunigen.

Weiterhin wurden im Laufe des Jahres 2023 eine ganze Reihe von Analysen und technischen Vorbereitungen zur Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens realisiert. Im Jahr 2023 konnte ein Rückgang allgemeiner Anfragen bei unserer Dienstplanmanager-Hotline festgestellt werden, wobei die tatsächlich angefragten Unterstützungsleistungen fachlich deutlich komplexer wurden. Dies lässt sich auf die mittlerweile mehrjährigen intensiven Schulungen für neue und bestehende Mitarbeitende durch das Team Dienstplanmanagement & Support zurückführen. Hinzu kommt, dass die speziell für

die Anwender qualitativ hochwertigen Schulungsunterlagen und Arbeitshilfen aktiv und eigenverantwortlich von den Anwendern genutzt werden.

Mit der Einführung von Microsoft 365 im 4. Quartal 2023 wurden zusätzliche Möglichkeiten der Kommunikation, Schulung, Vernetzung und des Informationsflusses geschaffen, welche die bestehenden Prozesse weiter flexibilisieren und vereinfachen. Für 2024 ist deshalb die Ablösung der zentralen Hotline durch die regionalen Bereichsverantwortlichen als direkte Ansprechpersonen geplant. Dies entspricht den individuellen Unterstützungs- und Schulungsbedarfen und korrespondiert mit der bereits etablierten regionalen Verantwortung für Schulung und Datenoptimierung, bei der die Benutzer eine feste Ansprechperson für ihre Belange im Dienstplanmanagement haben.

Im Jahr 2023 konnte der Prozess von der Personalbeantragung über das Vorstellungsgespräch bis hin zur Aushändigung des Arbeitsvertrages weiter gestrafft werden. Durch das Entfallen der bislang bestehenden Genehmigungsstufe durch das „Team Dienstplanmanagement & Support“ liegt nun mehr Kompetenz- und Entscheidungsbefugnis in den Händen unserer Einrichtungsleitungen. Dies führte zu einem beschleunigten Einstellungsprozess und dazu, dass Arbeitsverträge schneller fertiggestellt werden können.

Für alle Mitarbeiter in der Pflege und den Dienstleistungen der RECATTEC 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.

Ein weiterer Meilenstein im Berichtsjahr war der erfolgreiche Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung für das Bewerbermanagementsystem P&I LOGA. Diese legt die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen fest und ebnet den Weg für eine umfassende Integration dieses Systems in unsere HR-Prozesse. Unser Fokus liegt nun auf der digitalen Transformation unserer HR-Prozesse mittels P&I LOGA. Dabei spielen die effiziente Verwaltung und Organisation von Unterlagen sowie die Steuerung des Seminar- und Qualifikationsmanagements zentrale Rollen. Durch die Implementierung automatisierter Workflows sollen Dokumente zukünftig direkt und nahtlos in die digitale Personalakte eingefügt werden. Dies ermöglicht eine schnellere und präzisere Verarbeitung von Informationen und erhöht die Effizienz unserer Personalabteilung.

Mitarbeiterbindung

Unser erklärtes Ziel ist es, die Mitarbeiter langfristig an MATERNUS zu binden. Die Entwicklung der durchschnittlichen Konzernzugehörigkeit (in Jahren) ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Im Jahr	2020	2021	2022	2023
Pflege	6,3	5,8	6,2	6,9
Reha	9,5	9,0	8,4	10,1
Holding	6,5	7,4	8,8	11,2
RECATTEC	8,1	7,9	7,9	7,7
Gesamt	7,3	6,7	7,0	7,6

2023 hat MATERNUS erneut auf zahlreiche Maßnahmen und Instrumente zurückgegriffen, um die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen weiter zu stärken.

Einarbeitung

Vor allem die ersten Wochen sind kritisch für die Entscheidung, ob jemand langfristig im Unternehmen bleibt. Deshalb werden ein konzernweites Einarbeitungskonzept und konkrete Einarbeitungspläne in den Einrichtungen implementiert.

Seit Januar 2023 beschäftigt sich ein neu einberufener Qualitätszirkel dauerhaft mit der Überprüfung und Weiterentwicklung des Einarbeitungskonzeptes. Dieser ist mit einem Kick-off Termin im Januar 2023 gestartet. Gemeinsam haben sich die insgesamt zwölf Teilnehmer auf einen vierteljährlichen Turnus verständigt. Der letzte Termin im Oktober konnte durch IT-Probleme nicht stattfinden. Inhaltlich wurden die Themen Social Media optimieren und ausbauen, Teamevents gestalten und das Willkommensgeschenk besprochen und weiterentwickelt.

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



Personalkennzahlen 2023

	Ø Kopf- zahl	Ø Vollzeit- kräfte	Anzahl Teil- zeitkräfte in Prozent
Pflege	1.209	884	26,9
Reha	335	265	21,0
Holding	20	16	18,1
RECATEC	425	292	31,2
Gesamt	1.989	1.457	26,7

Vergütung

Mit der Einführung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) zum 1. September 2022 erfolgte eine tarifähnliche Bezahlung in der Pflege für Fachkräfte, Pflegassistenten 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.

Mit der unternehmensweiten Entscheidung, die tarifähnliche Bezahlung über das sogenannte regionale Entgeltniveau umzusetzen, werden jährlich neue regionale Entgeltniveaus veröffentlicht, die in den einzelnen Bundesländern nachweislich umzusetzen sind. Auch 2023 wurden dadurch in

vielen Einrichtungen die Vergütungen für die Beschäftigten der Pflege angehoben und auch die Bezahlung der pflegetypischen Nacht-, Sonn- und Feiertags-Zuschläge verbessert. Allerdings wird mit der reinen Vergütungsleistung für Pflegekräfte zukünftig keine weitere Mitarbeiterbindung einhergehen, da alle Betriebe der Pflege die tarifähnliche Bezahlung sicherstellen müssen. Den sogenannten „weichen“ Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Benefits etc. wird zukünftig eine größere Bedeutung zukommen, wenn es darum geht, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und dauerhaft zu halten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

MATERNUS erachtet die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 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 wie klassische Rückenschulungen, Raucherentwöhnungskurse oder Kooperationen mit Fitnessstudios an.

Ferner wurde das Projekt Bikeleasing im Herbst 2023 flächendeckend in den Pflegeeinrichtungen eingeführt. Die Einführung in den Kliniken ist für das Jahr 2024 geplant. Mit dem Fahrradleasing möchten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ein hochwertiges Fahrrad zu einem

erschwinglichen Preis zu leasen, um so – zusätzlich zur gesundheitlichen Komponente – umweltfreundlich zur Arbeit zu kommen und gleichzeitig einen Beitrag zur Reduzierung des CO2-Ausstoßes zu leisten.

Die für das Jahr 2023 geplanten Seminare zum Thema „Selbstpflege und Selbstreflexion“ wurden erfolgreich umgesetzt.

Wertschätzung

Im Jahr 2023 wurden die Maßnahmen zur Wertschätzung der Mitarbeiter aus den vergangenen Jahren weitergeführt, neue Konzepte entwickelt und zusätzliche Initiativen gestartet. So hat beispielsweise der regelmäßig erscheinende Newsletter für MATERNUS ein eigenes Layout bekommen, wodurch sich die Mitarbeiter besser mit dem Format identifizieren konnten. Die schlanke und interaktive Gestaltung hat es den Mitarbeitern leicht gemacht, unternehmensbezogene Neuerungen mitzuverfolgen. Zudem war der Newsletter das zentrale Instrument, um neue Benefits und Mitarbeiteraktionen an die Belegschaft zu kommunizieren.

Als neuen Ausgangspunkt der internen Kommunikation wurde mit Microsoft Teams ein betriebsinternes Austauschformat etabliert, in dem die Kollegen sich innerhalb der Einrichtungen und über die Einrichtungen hinaus vernetzen können – sei es über das neu erstellte E-Mail-Konto oder eine Videokonferenz bei Microsoft Teams: Durch die umfassenden Möglichkeiten des Austausches sind das Unternehmen und die Mitarbeiter weiter zusammengewachsen. Informationen erreichen die Kollegen nun direkt und tagesaktuell. Mit intensiver Nutzung dieser technischen Möglichkeiten schaffen wir mehr Zusammenhalt und Zugehörigkeit. Impulse aus den Chatgruppen von Microsoft Teams werden auch regelmäßig aufgenommen und beispielsweise auf Veranstaltungen für und von Mitarbeitenden umgesetzt.

Im Jahr 2023 wurde das selbstentwickelte Format des Pflegedanktags fortgeführt, welches unter den Mitarbeitenden sehr beliebt ist. Alljährlich nominieren sich die Kollegen für ihren besonderen Einsatz. Die Gewinnerin freute sich über einen Konzertbesuch in Berlin inklusive Aufenthalt, Taschengeld und Reisekosten.

Aufgrund der besonderen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem IT-Crash und der Einführung neuer IT-Strukturen im Herbst wurden als Wertschätzung und Dankeschön für die Mehrbelastung „Torten ins Land gesendet“. Zur Weihnachtszeit wurde allen Mitarbeitenden eine Weihnachtsdose bzw. weihnachtliche Aufmerksamkeit übermittelt.



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 2024 eingeflossen. Auch schon vor Ablauf eines Jahres, konkret am Ende der Probezeit eines Mitarbeiters, wird ein strukturiertes Interview geführt. Damit werden die Einarbeitungsphase analysiert und bewertet, Fragen und Probleme geklärt und ggf. Maßnahmen zur Nachqualifizierung des Mitarbeiters festgelegt.

Gewinnung von Mitarbeitern

Im Jahr 2023 verzeichneten wir einen beeindruckenden Anstieg der Bewerbungen um 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Dieser Erfolg ist das Ergebnis kontinuierlicher Bemühungen der dafür eingerichteten Stabsstelle Recruiting und Onboarding.

Ausbildung

Die Ausbildung nimmt einen besonderen Stellenwert im Unternehmen ein. Mit der Vergütung für Auszubildende leistet unsere Unternehmensgruppe einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung im Bereich Pflege. Vergleicht man die Vergütung unserer Auszubildenden mit den Ausbildungsvergütungen anderer Branchen, schneiden wir überdurchschnittlich ab. Zusätzlich erhalten unsere Auszubildenden seit September 2023 30 Tage Urlaub – so wie auch alle übrigen Beschäftigten der Unternehmensgruppe ab 2024. Im Jahr 2024 hoffen wir zudem auf eine erneute Steigerung der Anzahl unserer Auszubildenden, um auch in Zukunft dem wachsenden Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften gerecht werden zu können.

neue Azubiverträge	107
davon Azubiverträge PFK	77
Übernahme als PFK	19

Die Angabe zur Übernahme als PFK bezieht sich auf die Summe der Einstellungen drei Jahre zuvor. Durch einen deutlichen Anstieg neuer Azubiverträge im Jahr 2023 erwarten wir in den Folgejahren gesteigerte Übernahmequoten.

Mitarbeiterentwicklung und Weiterentwicklung

Das auf Basis der erstmalig im Sommer 2022 an allen Standorten durchgeführten Bedarfsabfrage entwickelte Schulungsangebot 2023 wurde wie geplant umgesetzt. Dabei erfreuten sich beispielsweise Themen aus Pflege und Betreuung aber auch Angebote zur HEIMBAS- Software zur Erstellung der Dienstpläne (besonders zur Anwendung „E-Doku“) oder Themen der Führungsarbeit großer Nachfrage. Dabei waren die Anmeldungen je Thema regional schwankend. Daraus haben wir für das Angebot 2024 abgeleitet, dass die Bedarfe unserer Einrichtungen in den Regionen sehr unterschiedlich sind. Aus diesem Grund sowie aufgrund der vorangeschrittenen Digitalisierung im Unternehmen und der Einführung eines E-Learnings (siehe unten) ist die Ausgestaltung des zentralen Programms 2024 verschlankt worden und im Schwerpunkt mit unternehmensspezifischen Inhalten zu Führung, Veränderungsmanagement oder auch Systemen und Prozessen erfolgt.



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. Die Qualität der Schulungsangebote lässt sich aus den Teilnehmerfeedbacks, welche ausgewertet werden, ablesen. Die Auswertung der Teilnehmerfeedbacks 2023 zeigte, dass uns mit dem zentralen Programm 2023 eine Steigerung der Qualität gelungen ist. Demnach wird die Weiterempfehlung aller Maßnahmen im Durchschnitt mit einer (Schul-)Note von 1,28 (2022: 1,37) ausgesprochen. Mit einer Note von 1,37 (2022: 1,45) wird die Erweiterung des Wissens bewertet, mit 1,31 (2022: 1,44) die Inhalte,

sowie mit 1,41 (2022: 1,48) die konkreten Ansätze für die berufliche Praxis. Die Note 1,35 (2022: 1,46) erhielten die passenden Methoden. Lediglich das Feedback zu den Schulungsunterlagen liegt mit einer Bewertung von insgesamt 1,42 leicht unter dem Vorjahreswert von 1,40. Um in Zukunft die Aus- und Weiterbildung noch besser quantitativ messbar zu machen, wird ein Bildungscontrolling in LOGA, unserer HR-Software, implementiert. 2022 wurde dafür ein wichtiger Grundstein gelegt (siehe Abschnitt Personalmanagement).

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. MS Teams, das uns seit Oktober 2023 flächendeckend zur Verfügung steht, nutzen wir auch für Maßnahmen der Personalentwicklung.

Im Frühjahr 2023 wurden benutzerfreundliche E-Learning-Plattformen mit inhaltlicher Ausrichtung der Pflege hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte (technische Anforderungen, Aktualität, methodische Umsetzung, Ausbaufähigkeit usw.) verglichen und die Entscheidung zu Gunsten von Pflege-campus getroffen. Der Projektauftritt zur Unternehmensweiten Einführung (mit Ausnahme von Kliniken) erfolgte im Juni 2023. Der nach Regionen gestaffelte Rollout startete im September 2023 und ist inzwischen erfolgreich abgeschlossen: Alle unsere Mitarbeitenden können das E-Learning nutzen und haben in ihrem Fortbildungsplan auf der Plattform entsprechend ihrer Funktion unterschiedliche Learnings bereits zugewiesen.

Die Zusammenstellung der Schulungspakete je Funktion erfolgte in Zusammenarbeit mit dem zentralen Qualitätsmanagement und der Stabstelle für Arbeitssicherheit und Datenschutz. Um eine größtmögliche Flexibilität von Lernzeit und -ort für unsere Einrichtungen zu schaffen, erfolgte eine Grundausstattung der Einrichtungen mit Tablets. Zeitgemäß ist es auch möglich, dass Mitarbeitende die Plattform als App auf ihre privaten Devices laden und dort ihre Learnings absolvieren. Mit der Einführung des E-Learning haben wir neben der Attraktivität für Mitarbeitende zugleich eine Entlastung z.B. hinsichtlich des Organisationsaufwands der diversen Schulungen in den Einrichtungen geschaffen. Reports vereinfachen die Übersichtlichkeit und Steuerung durch die Einrichtungs- bzw. Pflegedienstleitungen, sind aber auch hilfreich als Nachweis für externe Stellen. Für 2024 wird der Ausbau der Nutzungsmöglichkeiten etwa mit eigenem Content oder speziell für das Onboarding zusammengestellten Schulungspaketen priorisiert.

Mit der Einführung von Teams sowie der E-Learning Plattform werden wir unser zentrales Schulungsprogramm weiter modernisieren. Es werden erste Angebote als Blended Learning oder Hybrid umgesetzt.

2020 wurde das FKE-Starter Programm für junge Führungskräfte neu konzipiert. Es besteht aus fünf Unterrichtsblöcken. Die Absolventen werden nach dem Abschluss in den Talentpool der Unternehmensgruppe aufgenommen. Von April bis November 2023 lief das Führungskräfteprogramm für Einrichtungsleitungen mit der Neuausrichtung in drei Pflicht-Modulen zzgl. zwei verpflichtend zu wählenden Seminaren aus den Angeboten zum Fokusthema 2023 „...am liebsten bei uns!“ mit Inhalten zu Recruiting, Onboarding oder Mitarbeiterbindung. Unter den Absolventen waren auch vier Einrichtungsleitungen der MATERNUS. Die Neuausrichtung des Programms als Führungskräfteprogramm zzgl. eines Fokusthemas für Führungskräfte im Unternehmen hat sich als bedarfsorientiert und erfolgreich erwiesen. Damit wird dieses nun jährlich für alle neuen Führungskräfte fester Bestandteil.

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 zwei Jahre angelegt und ist in drei Phasen untergliedert: Orientierungs-, Qualifizierungs- und Einsatzphase.

An externen Weiterbildungen, für die wir unsere Mitarbeiter in der Regel unter voller Lohnfortzahlung freistellen und die Kosten übernehmen, wurde im Jahresverlauf 2023 erneut eine rege Beteiligung verzeichnet. 2023 sind 27 Anträge auf Fort-/Weiterbildung gestellt und genehmigt worden, was erst ab Kosten von 500 € je Teilnehmer erforderlich ist. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Qualifikationen wie Praxisanleitung, Wundexperten oder Pflegedienstleitung.

Bereits im vierten Jahr ist MATERNUS Ausbildungsbetrieb zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann. Diese sogenannte generalistische Pflegeausbildung vereint die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung. Für die Praxiseinsätze kooperiert MATERNUS mit örtlichen Kliniken. Gegenüber dem Vorjahr wurden die Ausbildungsaktivitäten hinsichtlich der Qualität der Ausbildung weiter verstärkt, so dass in Folge mehr Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung als Pflegefachkräfte übernommen werden konnten. Im Jahr 2023 wurden 19 Auszubildende übernommen. 2022 waren es 13 Auszubildende.

Qualität

Im Mittelpunkt des Handelns von MATERNUS steht die Gewährleistung von Sicherheit und Fürsorge für unsere Bewohner und Patienten – jeden Tag und an jedem Standort. Das Qualitätsmanagement schafft den notwendigen Rahmen und sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung der Strukturen, Prozesse und Dienstleistungen, um so eine qualitativ anspruchsvolle Pflege und medizinisch hochwertige Konzepte sicherstellen zu können. Qualitätsmanagement ist ein zentrales Element für die Kompetenz unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Lebensqualität der Bewohner und Pflegequalität in unseren Seniorenzentren

Zielsetzung und Herausforderungen

Ziel unseres Handelns ist es, die Lebensqualität der Bewohner in den Pflegeeinrichtungen und der Kunden des ambulanten Pflegedienstes kontinuierlich zu verbessern. MATERNUS will neben der medizinischen Versorgung und der Befriedigung der Grundbedürfnisse dafür sorgen, dass weitere Aspekte, die zur Lebensqualität beitragen, erfüllt werden. Dies sind vor allem Selbstständigkeit und Sinngebung, Sicherheit, Teilhabe und Beschäftigung, Würde und Respekt. In unseren Einrichtungen werden die Bewohner in 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.

2023 hatte COVID-19 keine wesentlichen Auswirkungen mehr auf das Leben in unseren Einrichtungen. Wir verzeichneten wenige Infektionsfälle, die durch die Umsetzung unserer internen Hygienestandards zu keinem größeren Ausbruch führten und in der Regel einen milden Verlauf zeigten. Die Besuche durch Angehörige mussten zwar im Infektionsgeschehen reduziert werden, konnten jedoch aufgrund der milden Verläufe schnell wieder aufgenommen werden. Durch die hohe Anzahl der geimpften Bewohner und Mitarbeiter und der damit eintretenden niedrigen Infektionsrate konnte es ein Mehr an „Normalität“ im Miteinander geben. Feste und Veranstaltungen konnten wieder in gewohntem Maße, wie vor der Pandemie, stattfinden und waren für unsere Bewohner und Mitarbeitenden ein „Segen“ nach der langen Zeit der Entbehrung.

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 die Sturz- und die Dekubitus-Statistik. Auch Anregungen und Beschwerden sind 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 2023 war die Datenerfassung in ihrem Ablauf routinierter – so auch die Datenauswertung hinsichtlich der Plausibilität der übermittelten Daten. Eine Herausforderung war in diesem Zusammenhang ein Cyberangriff im Oktober, der aus Sicherheitsgründen das Abschalten aller Systeme erforderlich machte. Aus diesem Grund war uns im zweiten Halbjahr die Übermittlung der Datensätze nicht möglich. Durch eine proaktive Information aller beteiligten Akteure gelang es Anlassprüfungen aufgrund des fehlenden Datentransfers zu umgehen.

Insgesamt wurden 2023 14 Regelprüfungen nach der neuen Prüfrichtlinie vom MD bzw. einem privaten Prüfdienst, unter Einbezug der übermittelten Daten an die DAS, durchgeführt. Die Ergebnisse waren zufriedenstellend und Verbesserungspotential wurde erkannt. Dieses soll durch weitere Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -schulungen erreicht werden (s. Kapitel Mitarbeiter). Neben den Regelprüfungen gab es nach einer anonymen Beschwerde eine anlassbezogene Prüfung mit dem Ergebnis, dass der Anlass nicht bestätigt werden konnte. Die Prüfungen vor Ort fanden im Beisein der örtlichen Leitungskräfte und den 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.

Zur Sicherung der Qualität führen die zuständigen Heimaufsichten sowie die Gesundheitsämter Prüfungen durch. Hier wurden 2023 vor allem bauliche Mängel beanstandet. Diese wurden sowohl durch die Eigentümer der Immobilien

auch als durch uns schnell behoben, so dass wir noch im Berichtsjahr positive Ergebnisse in den durchgeführten Nachprüfungen erreichen konnten. In einem Fall wurde uns aufgrund der fehlenden Wohn- und Teilhabegesetz-(WTG-)Konformität eine Wiederbelegungssperre durch die Heimaufsicht auferlegt. Die WTG-Konformität wird derzeit umgesetzt.

In einem weiteren Fall kam es zu einer Anlassprüfung durch die Heimaufsicht infolge einer Beschwerde. Hier wurde uns ein interner Belegungsstopp auferlegt. In der Ergebnisqualität zeigten sich wenige Defizite. Aktuell wird dieses Haus engmaschig durch die Regionalleitung sowie das Zentrale Qualitätsmanagement begleitet.



Steuerung

Zur Qualitätssteuerung wurde das Zentrale Qualitätsmanagement (ZQM) im Unternehmen reorganisiert und personell verstärkt. 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 Roll-Outs für die E-Dokumentation liegt nun der Fokus auf einer qualitätszentrierten Arbeit mit den neuen Möglichkeiten der E-Doku. Die schnellere Auswertung von Daten – insbesondere die Darstellung von Verläufen – werden dem Wunsch nach einer kontinuierlichen Hebung der Qualität gerecht. 2023 stellten wir fest, dass einzelne Auswertungstools, die uns bisher systemseitig zur Verfügung gestellt werden, Verbesserungspotential aufweisen. Wir sind daher mit dem Systemanbieter in den Austausch darüber gegangen, welche Möglichkeiten zukünftig genutzt werden können. 2024 planen wir die Verbesserung des Systems vor allem mit Blick auf die Analyse der Daten. 2023 war im Vergleich zum Vorjahr eine weitere deutlich höhere Außeneinsatzquote der Mitarbeitenden des ZQM möglich. Aufgrund der Unternehmensumstrukturierung und der Neuaufstellung des ZQM-Teams konnten jedoch im Berichtsjahr von den in 15 Einrichtungen geplanten Audits nur in einer Einrichtung ein Audit durchgeführt werden. Die Durchführung der Audits erfolgt in Anlehnung an die

Prüfungsregeln des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen. 2024 ist das jährliche interne Audit regelhaft wieder für alle Einrichtungen geplant.

Schwerpunkte und Maßnahmen im Berichtsjahr

2023 konnte, nach erfolgreichem Roll Out-Abschluss im Jahr 2022, die Anwendung der computergestützten Dokumentation intensiviert werden. Nach wie vor wird die E-Doku von den Mitarbeitenden vor allem als arbeitserleichternd 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. Der Nutzen und die Vorteile der E-Doku wurden auch durch den Cyberangriff noch einmal deutlich. Gleichwohl besteht auch weiterhin ein erheblicher Schulungsbedarf im Umgang mit der E-Doku. Diese Schulungen erfolgen vor allem durch Multiplikatoren an den Standorten und durch die rQMBs. Im Berichtsjahr wurden an den Schulungsstandorten ergänzend Schulungen durch den Softwareanbieter gehalten.

Der Anwender-Support wurde auch im Jahr 2023 von den Mitarbeitenden kontinuierlich in Anspruch genommen. Dieser wird auch weiterhin zur Verfügung stehen, um auftretende Probleme oder Fragen zu bearbeiten und Kurzschulungen durchführen zu können

Qualität in den Rehabilitationskliniken und Therapiequalität

Das erklärte Ziel aller Einrichtungen und auch der Rehabilitationskliniken von MATERNUS ist es, die Qualität zum Wohle der Rehabilitanden kontinuierlich zu steigern. Das heißt, MATERNUS möchte den Gesundheitszustand der Rehabilitanden verbessern und 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.

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.

Um Beschwerden bei den Kostenträgern bereits im Ansatz zu verhindern, ist ein internes Beschwerdemanagement eingerichtet. So wird schon während des Klinikaufenthaltes mit den Rehabilitanden in Kontakt getreten, um Probleme direkt zu lösen oder Wünsche und Anregungen entgegenzunehmen, zum Beispiel in Einzelgesprächen in unserer regelmäßig angebotenen Sprechstunde für Rehabilitanden. Darüber hinaus erhält jeder Rehabilitand während des

Aufenthaltes einen Fragebogen, in dem verschiedene Bereiche nach dem Schulnotensystem bewertet werden können. Die Gesamtbewertungen werden in die jährliche Managementbewertung übernommen. Durch die hohe Rücklaufquote wurden die Ergebnisse als valide betrachtet und gezielte Verbesserungsmaßnahmen vorgenommen. So konnten viele Beschwerden gemeinsam mit den verantwortlichen Abteilungsleitern geklärt und Prozesse verbessert werden.

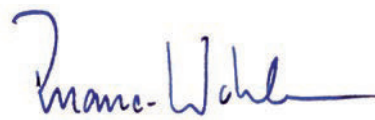
Die Rehabilitations-Prozesse sowie die Prozess-Schnittstellen werden in den Kliniken jedes im Jahr im Sinne kontinuierlicher Verbesserungsprozesse (KVP) neu definiert, strukturiert und umgesetzt. „Aus Fehlern lernen“ ist die neue Maßgabe, mit dem Schwerpunkt der Etablierung einer offenen Fehlerkultur, um gleichartige Fehler zu vermeiden. KVP ist ein Grundprinzip des Qualitätsmanagements der MATERNUS Kliniken in Bad Oeynhausen und Cham sowie ein unverzichtbarer Bestandteil der ISO 9001. Damit stärkte MATERNUS auch eine neue Führungskultur in den Kliniken. Dieser Prozess wird kontinuierlich fortgeführt.

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 42 des Geschäftsberichtes 2023. Der Berichtszeitraum für den NFB ist das Geschäftsjahr 2023. 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 26. Juni 2024 verabschiedet.

Berlin, im Juni 2024



Mario Ruano-Wohlers
Vorstand der MATERNUS-Kliniken AG

¹ Quelle: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaeftigte.html>

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

