

Corporate-Social- Responsibility- Bericht

Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	23
Medizinische Exzellenz	26
Mitarbeitende	33
Compliance	39
Umweltschutz	41
Lieferantenmanagement	44

Wir übernehmen Verantwortung

Wir stellen uns gerne unserer vielfältigen Verantwortung, die sich aus unserer Rolle als Gesundheitsversorger, Arbeitgeber und Unternehmen ergibt. Sie entsteht aus medizinischen, ökologischen und sozialen Aspekten. Wir stellen die höchsten Ansprüche an die Qualität unserer medizinischen Leistungen und setzen uns für Nachhaltigkeit in ihren zahlreichen Facetten ein. So schaffen wir ein gesundes Umfeld für unsere Patienten, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Investoren. Gleichzeitig sichern wir dadurch unseren Erfolg – nachhaltig.

Corporate-Social-Responsibility-Bericht

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND -ORGANISATION

Nachhaltigkeit ist Teil unseres Selbstverständnisses – schon bevor es gesetzliche Anforderungen an die Berichterstattung gab. Der Austausch mit unseren Stakeholdern gibt uns regelmäßig Impulse zur Weiterentwicklung.

Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

✓ | Für uns als Gesundheitskonzern ist Erfolg für uns untrennbar mit medizinischer, ökologischer und sozialer Verantwortung verbunden. Deshalb ist Nachhaltigkeit für uns bereits seit langem integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Der Gesamtvorstand ist für das Thema verantwortlich.

✓ | Jederzeit integer zu handeln, ist Teil unseres Selbstverständnisses bei der RHÖN-KLINIKUM AG. Aus diesem Grund haben wir einen Unternehmenskodex entwickelt, der sowohl das grundsätzliche Verhalten aller Mitarbeitenden untereinander als auch das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Patienten regelt. Verantwortliche für Korruptionsvorbeugung und das konzernweites Whistleblowing-System sorgen zusätzlich dafür, dass wir diesem Anspruch gerecht werden. <https://www.rhoen-klinikum-ag.com/konzern/unternehmensfuehrung/compliance.html>

✓ | Darüber hinaus hat der Vorstand mit den Arbeitnehmervertretern Konzernbetriebsvereinbarungen geschlossen, mit denen die persönliche Integrität unserer Mitarbeitenden auch dann gewahrt wird, wenn wir mit externen Akteuren kooperieren. Diese Konzernbetriebsvereinbarungen betreffen etwa die Zusammenarbeit mit der Industrie oder dienen der Korruptionsprävention und werden regelmäßig angepasst.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung

✓ | Mit dem Corporate-Social-Responsibility-Bericht (CSR-Bericht) berichten wir bereits zum sechsten Mal über unsere gesellschaftliche Verantwortung. Das Kapitel enthält den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NFB) gemäß §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB. Die RHÖN-KLINIKUM AG erfüllt damit ihre Berichterstattungsanforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) auf Gesellschaftsebene und auf Konzernebene. Falls nicht anders vermerkt, beziehen sich alle im Bericht getroffenen Angaben auf die AG und den Konzern gleichermaßen. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus berichten wir freiwillig zu den Themen Compliance, Umweltschutz und Lieferantenmanagement.

Nachhaltigkeit ist für uns bereits seit langem integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie.

✓ | Der Berichtszeitraum erstreckt sich vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020. Der NFB umfasst alle in den Konzernabschluss einbezogenen Konzerngesellschaften. Darüber hinaus berichten wir über erste Ergebnisse und Maßnahmen, die aufgrund der strategischen Partnerschaft mit Asklepios stattgefunden haben. Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht dieses Geschäftsberichtes im Kapitel „Grundlagen des RHÖN-KLINIKUM Konzerns“ auf Seite 47 ff. und im Internet unter dem Link www.rhoen-klinikum-ag.com.

✓ | Die mit einem Haken gekennzeichneten Absätze bilden den NFB und wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft, siehe hierzu den Prüfvermerk auf Seite 155 f.

✓ | Von der Option, sich bei der Erstellung des NFB an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde auch in diesem Jahr kein Gebrauch gemacht, da das Nachhaltigkeitsmanagement ausgebaut wird und medizinische Themen in den relevanten Rahmenwerken nicht abgebildet werden. Diese Entscheidung überprüfen wir regelmäßig.

✓ | Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichtes sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des NFB.

Wesentliche Themen

✓ | Das Jahr 2020 war für uns von zwei außerordentlichen Ereignissen geprägt – der COVID-19-Pandemie und dem Beginn der strategischen Partnerschaft mit Asklepios. Aus diesem Grund haben wir die ursprünglich geplante Durchführung einer neuen Wesentlichkeitsanalyse auf das Jahr 2021 verschoben. Stattdessen überprüften wir die in der umfangreichen Wesentlichkeitsanalyse des Jahres 2017 ermittelten Themen intern mit den Fachabteilungen und dem Vorstand auf Aktualität. Bei der Überprüfung haben sich die folgenden vier Sachverhalte innerhalb der Aspekte Sozial- und Arbeitnehmerbelange als wesentlich im Sinne des CSR-RUG und damit als berichtspflichtig bestätigt:

- Patientenwohl
- Netzwerkmedizin
- Ausbildung
- Fort- und Weiterbildung

✓ | Diese Themen sind sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und -ergebnisses oder der Geschäftslage als auch zur Nachvollziehbarkeit der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich. Sie sind für die Geschäftsentwicklung von besonderer strategischer Bedeutung und stellen für uns Handlungsschwerpunkte dar. Über die Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse berichten wir ausführlich in den entsprechenden Kapiteln, die Sie der untenstehenden Tabelle entnehmen können.

✓ | Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse hat zudem bestätigt, dass die Aspekte Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG sind. Daher werden zu diesen Belangen keine Konzepte im Sinne des HGB berichtet. Da wir diese Sachverhalte wie auch das Thema Lieferantenmanagement im Rahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung jedoch als wichtig erachten, berichten wir in diesem Bericht freiwillig darüber.

✓ | NFB-REFERENZIERUNG

Aspekt gemäß § 289 Abs. 2 HGB	Sachverhalt RHÖN-KLINIKUM AG	Berichterstattung im Abschnitt
Sozialbelange	Patientenwohl Netzwerkmedizin	Medizinische Exzellenz
Arbeitnehmerbelange	Ausbildung Fort- und Weiterbildung	Mitarbeiter
Umweltbelange	Keine wesentlichen Themen im Sinne des Gesetzes	Freiwillige Berichterstattung im Abschnitt „Umweltschutz“
Antikorruption	Keine wesentlichen Themen im Sinne des Gesetzes	Freiwillige Berichterstattung im Abschnitt „Compliance“
Achtung der Menschenrechte		

An erster Stelle stehen für uns immer unsere Patienten und ihr Wohl.

✓ | Eine ausführliche Beschreibung zum Prozess der Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im Geschäftsbericht 2017 auf Seite 41 sowie im Geschäftsbericht 2018 auf den Seiten 56/57.

Nichtfinanzielle Risiken

✓ | Der Vorstand der RHÖN-KLINIKUM AG hat ein konzernweites Risikomanagementsystem implementiert, um drohende Risiken frühzeitig zu erkennen und ihnen im Rahmen eines systematischen Prozesses zielgerichtet zu begegnen. Dabei bezieht sich unser Risikomanagement nicht nur auf finanzielle Risiken, sondern auf Risiken aller Art im Unternehmen. Als unser größtes Risiko sehen wir die Gefährdung von Leben und Gesundheit unserer Patienten, die ein medizinischer Eingriff grundsätzlich mit sich bringen kann.

✓ | Die RHÖN-KLINIKUM AG hat risikosenkende Maßnahmen implementiert. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken (inklusive COVID-19) wurden keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Aspekte haben werden.

Ausführliche Informationen zu unserem Risikomanagement(-Ansatz) und unseren wesentlichen Risiken auch im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Aspekten finden Sie im Kapitel „Chancen- und Risikobericht“ auf Seite 66 ff. des Konzernlageberichtes.

Unsere Stakeholder

✓ | Der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern – das sind Patienten und ihre Angehörigen, (potenzielle) Mitarbeitende, die Öffentlichkeit, Aktionäre und Investierende und unsere Netzwerkpartner – ist uns wichtig. Denn durch die ganz unterschiedlichen Sichtweisen der Stakeholder mit ihren zum Teil sogar gegenläufigen Interessen erhalten wir wertvolle Anregungen und konstruktive Kritik, um uns noch besser aufstellen zu können. Gleichzeitig gibt er uns die Möglichkeit, das Verständnis für die Erwartungen unserer Stakeholder stetig zu verbessern und somit auch unsere Kommunikation zielgerichtet auszubauen. An erster Stelle stehen für uns immer unsere Patienten und ihr Wohl. Daher ist das Feedback unserer Patienten für uns besonders wichtig. Sinnvolle Anregungen und Verbesserungsmöglichkeiten werden unverzüglich von unserem Qualitätsmanagement umgesetzt und nachgehalten.

✓ | Die zunehmende digitale Kommunikation hat es uns 2020 im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie ermöglicht, den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen aufrechtzuerhalten. Einige Veranstaltungen, wie beispielsweise Messen für Bewerbende, Veranstaltungen für Patienten und Angehörige oder auch Exkursionen für Lernende und Studierende, mussten jedoch ausfallen. Diese sollen 2021 wieder stattfinden, weil sie ein gutes Mittel sind, um mit unseren Stakeholdern in Kontakt zu treten.

Weiterführende Informationen zur Patientenkommunikation finden Sie im Abschnitt „Patientenkommunikation“ auf Seite 32 dieses Berichtes.

✓ | DIALOGFORMEN IM STAKEHOLDER-UMFELD



Die fett geschriebenen Formate konnten aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Regelungen in 2020 nur bedingt stattfinden bzw. wurden durch digitale Ersatzformate, wie z. B. Videokonferenzen, Webcasts, Podcasts, Telefonsprechstunden, ersetzt.

MEDIZINISCHE EXZELLENZ

Unsere medizinische Exzellenz stetig zu verbessern, begreifen wir als eine unserer wichtigsten Managementaufgaben. Der Weg dorthin führt über standortübergreifende Strukturen. Dann können wir die Netzwerkmedizin vorantreiben, Innovationen und innovative Prozesse einführen sowie Qualität auf allen Ebenen definieren und erreichen.

Steuerung und Organisation

✓ | Medizinische Exzellenz ist das zentrale Ziel unserer Strategie. Daher überprüfen wir laufend unser Handeln daraufhin, wie wir die Qualität unserer medizinischen Leistungen weiter verbessern können. So entwickeln wir unter der Leitung des Vorstandsressorts Medizin die folgenden Bereiche stetig weiter:

- Netzwerkmedizin und Innovation,
- medizinisches Prozessmanagement,
- Patientensicherheit, Qualitätsmanagement und Hygiene.

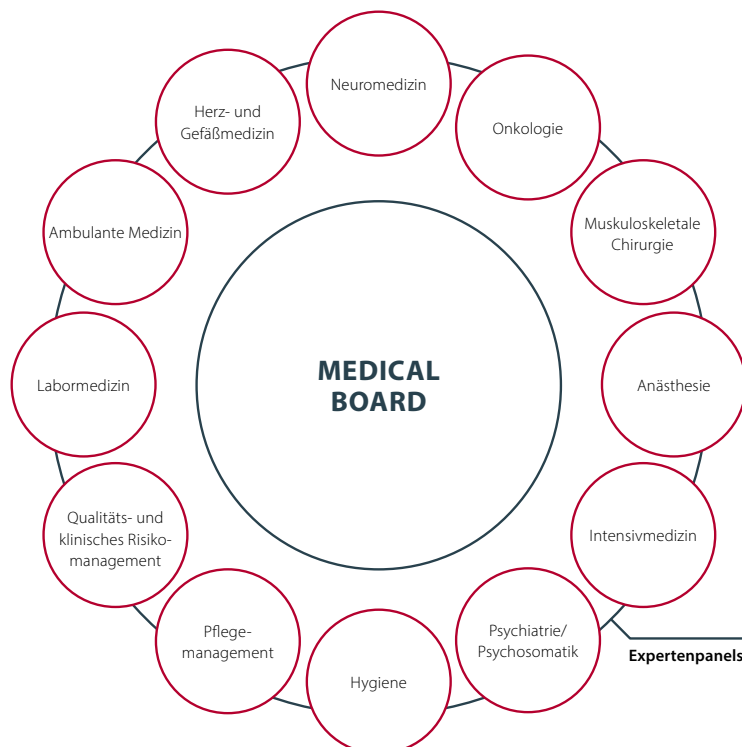
✓ | Der Vorstandsbereich Medizin steuert seine Expertise bei, bringt sich bei der strategischen Entwicklung der Klinikstandorte ein und

fördert deren fachlichen interdisziplinären Austausch. Im Gegenzug erfährt er Unterstützung durch viele Fach- und Führungskräfte bei seinen Entscheidungen, da medizinische Exzellenz alle Ebenen des Konzerns berührt. Der fachliche Austausch dazu erfolgt im Medical Board und in den Expertenpanels. Hier findet ein regelmäßiger Dialog zwischen den medizinischen und kaufmännischen Entscheidern statt.

Praxistest COVID-19-Pandemie-Bekämpfung

✓ | Während des Berichtszeitraums nahm das Thema COVID-19 mit seinen vielen Facetten und Auswirkungen auf unsere Organisationsstrukturen einen großen Raum ein. So wurde umgehend nach Bekanntwerden der Pandemie eine klinik- und standortübergreifende Taskforce gebildet, die sich teilweise mehrmals in der Woche über

✓ | MEDICAL BOARD – UNSER MIT SPITZENMEDIZINERN BESETZTES BERATUNGSGREMIUM



die epidemiologischen, gesetzlichen und politischen Entwicklungen sowie die daraus abzuleitenden Maßnahmen ausgetauscht und abgestimmt hat. Ihr gehörten Experten aus allen relevanten Bereichen an, darunter der Vorstand Medizin, die Ärztlichen Direktionen der Klinikstandorte, die Konzernbereichsleiter für Patientensicherheit, Qualitätsmanagement und Hygiene, Materialwirtschaft, Personal und Finanzen sowie Mitarbeitende des Bereichs Unternehmenskommunikation und des Finanzressorts.

✓ | Dadurch konnten die Standorte flexibel auf die Pandemie-Entwicklung in der jeweiligen Region und in enger Abstimmung mit dem Gesundheitsamt vor Ort reagieren. Die Expertise unserer Ärzte und Wissenschaftler war zunehmend auch in verschiedenen Gremien auf Landes- oder Bundesebene gefragt. Zudem haben wir Erkrankte aus anderen Bundesländern in unseren Kliniken behandelt.

✓ | Auf diese Weise hat die RHÖN-KLINIKUM AG im weiteren Verlauf der COVID-19-Pandemie-Bekämpfung ein breit aufgestelltes partnerschaftliches Netzwerk aus Kliniken, regionalen Krankenhäusern, niedergelassenen Ärzten, öffentlichen Gesundheits- und Rettungsdiensten sowie kommunalen Partnern aufgebaut.

Kompetenz in Medical Board und Expertenpanels gebündelt

✓ | Unsere Organisationsstruktur ermöglicht eine gute Zusammenarbeit der verschiedenen Fachbereiche und Standorte der RHÖN-KLINIKUM AG. Beim **Medical Board** handelt es sich um ein ständiges Beratungsgremium für den Vorstand und die Geschäftsführungen der Kliniken. Die ihm angehörenden Spitzenmediziner bereiten Entscheidungen für medizinisch-strategische Fragestellungen und zur Weiterentwicklung der Versorgungsqualität vor. Dabei arbeiten die Mitglieder des Medical Boards standort- und fachübergreifend mit ihren Kollegen in den einzelnen Kliniken zusammen, beurteilen medizinische und technische Innovationen sowie neueste Therapieverfahren. Im Berichtsjahr hat das Medical Board fünfmal als Hybridveranstaltung (vor Ort und per Videokommunikation) getagt. Zu den Themenschwerpunkten gehörten die fach- und abteilungsübergreifende Bekämpfung der Ausbreitung des COVID-19-Pandemie, die Koordination verschiedener Pilotierungsprojekte wie auch die Nutzung von Synergieeffekten mit dem strategischen Partner Asklepios.

✓ | In unseren zwölf medizinischen Expertenpanels tagen Ärzte und Pflegefachkräfte der jeweiligen Fachbereiche aus unterschiedlichen Standorten. Sie beraten auch über nichtmedizinische Fragestellungen in den Konzernbereichen Materialwirtschaft, IT und Personal. Durch diesen vernetzten, einrichtungsübergreifenden Austausch profitieren die Patienten aller Konzernkliniken von den Ergebnissen. Jedes Expertenpanel tagt zweimal jährlich, stellt seine Ergebnisse dem Medical Board vor und leitet sie allen Klinikstandorten weiter. Zu den Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum gehörten die Organisation der Testung und Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung, neue Therapie- und Behandlungsmöglichkeiten in einzelnen Fachgebieten sowie die Analyse von Prozessabläufen über Abteilungen, Sektoren und Standorte hinweg.

Raum für den standortübergreifenden Erfahrungsaustausch

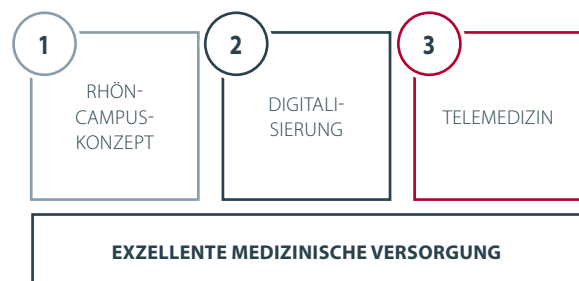
✓ | Unsere halbjährlich stattfindenden MVZ-Dialoge dienen ebenfalls dem standortübergreifenden Erfahrungsaustausch, um gemeinsam Best-Practice-Ansätze zu entwickeln. Experten der zum Unternehmen gehörenden Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) sowie Vertreter des Konzerns erörtern Themen wie Patienten- und Mitarbeiterzufriedenheit, Qualitätsmanagement, Wissens- und Dokumentenmanagement, Vertragswesen, IT sowie Abrechnung. Im Jahr 2020 ging es dabei vornehmlich um Fragen rund um das Management von Onlineterminen und die Videosprechstunde, die Optimierung der Telematik-Infrastruktur sowie auch hier die Organisation des Praxisbetriebs unter COVID-19-Bedingungen.

✓ | Zusätzlich zum fachlichen Austausch unserer Gremien fanden in der zweiten Jahreshälfte 2020 erste Gespräche zwischen den Chief Medical Officers (CMO) von Asklepios und der RHÖN-KLINIKUM AG statt, um Kooperationsmöglichkeiten zu sondieren und abzustimmen. In weiteren Treffen der Fachbereiche aus beiden Gesellschaften ging es beispielsweise um Themen aus den Bereichen Verlegungsmanagement, Entlassmanagement, Risikomanagement und Qualitätssicherung.

Medizinische Strategie und Ziele

✓ | Wir haben den Anspruch, eine exzellente medizinische Versorgung zu gewährleisten – für jeden und zu jeder Zeit. Das bedeutet für uns, dass wir unsere Patienten auf Basis aktueller und wissenschaftlich fundierter Therapieverfahren mit modernster Medizintechnologie untersuchen und behandeln. Dafür bieten wir die bestmögliche Pflege und Betreuung und schaffen die Voraussetzung für einen nachhaltigen Behandlungserfolg. Nach unserem Verständnis ruht „Medizinische Exzellenz“ auf drei Säulen – dem RHÖN-Campus-Konzept, der digitalen Transformation und der sinnvollen Nutzung der Telemedizin. Die Bedeutung der beiden letztgenannten wird künftig noch weiter zunehmen.

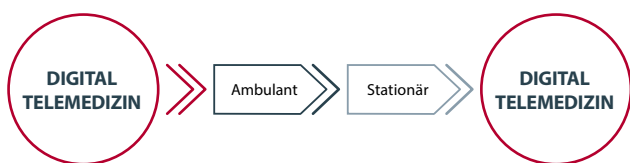
✓ | UNSERE DREI SÄULEN FÜR MEDIZINISCHE EXZELLENZ



✓ | Zudem wollen wir ambulante Versorgungs- und Kooperationsmöglichkeiten weiterentwickeln, um unnötige stationäre Krankenhaufälle zu vermeiden. Aus der strategischen Partnerschaft mit Asklepios erwarten wir uns zudem Impulse, die zu einer Weiterentwicklung unserer medizinischen Strategie führen werden.

✓ | Um diese übergeordneten Ziele zu konkretisieren, hat sich die RHÖN-KLINIKUM AG für die beiden im Sinne des CSR-RUG wesentlichen Themen „Netzwerkmedizin“ und „Patientenwohl“ bereits im Jahr 2018 qualitative Ziele gesetzt. Diese haben wir auch im vergangenen Berichtszeitraum 2020 konsequent weiterverfolgt. Beide sind eng miteinander verbunden und zählen aufeinander ein. Die Netzwerkmedizin beschreibt die heutzutage notwendige, weitgehende Zusammenarbeit der professionellen Gesundheitsdienstleister. Ziel ist eine regionale und integrierte Vollversorgung an einem Anlaufpunkt für unsere Patienten. Wir ergänzen die Bausteine zur Umsetzung der immer wichtiger werdenden Netzwerkmedizin kontinuierlich. Das RHÖN-Campus-Konzept und unsere Aktivitäten im Bereich der Telemedizin beschreiben diesen zentralen Vernetzungsgedanken.

✓ | **Ziel Netzwerkmedizin**



Kontinuierlicher Ausbau der Netzwerkmedizin. Langfristiges Ziel: digital vor ambulant vor stationär.

✓ | **Ziele Patientenwohl**

- Kontinuierliche Verbesserung der medizinischen Qualität
- Weitere Erhöhung der Patientensicherheit durch den Ausbau des Hygienemanagements und des klinischen Risikomanagements
- Verbesserung der Patientenkommunikation und der Patientenservices
- Analyse und Beschreibung patientenrelevanter medizinischer Kernprozesse

Im Berichtsjahr 2020 haben zahlreiche von uns eingeleiteten Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele beigetragen. Dies beschreiben wir ausführlich in den folgenden Abschnitten.

Netzwerkmedizin

App „COVID-Online“ made in Marburg

✓ | Unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Hirsch wurde am Universitätsklinikum Marburg die neue App „COVID-Online“ entwickelt. Diese ermöglicht einen persönlichen COVID-Selbstcheck, um Erkrankungswahrscheinlichkeit und Risikoveranlagung einzuschätzen und bei Bedarf schnell Hilfe anzufordern. Zudem verbessert die Anwendung die Patientenversorgung in der Zusammenarbeit von Arztpraxis, Rettungsdienst und Universitätsklinikum, weil die Patientenströme besser gesteuert werden können.

Ambulante Versorgung erfolgreich ausgebaut

✓ | Während des Berichtszeitraums 2020 konnten wir zudem das RHÖN-Campus-Konzept weiter vorantreiben. Die ambulante

Behandlung an unserem Standort in Bad Neustadt ist durch das Ambulante Operationszentrum (AOZ) weiter gestärkt worden. Im abgelaufenen Geschäftsjahr konnten dort rund 2.000 Patienten von unseren Ärzten aller chirurgischen und orthopädischen Fachrichtungen behandelt werden. Seit dem Jahr 2020 operieren auch niedergelassene Partner der Region am AOZ.

✓ | Ebenfalls gut angenommen wurde unser ambulantes Angebot im Zentrum für Seltene Erkrankungen bei Kindern und Jugendlichen am Universitätsklinikum Gießen. Durch die Spezialisierung zeichnet es sich durch eine höhere Expertise aus als eine Klinik, die nur einige wenige Kinder und Jugendliche pro Jahr behandelt. Die Behandlung jedes der jungen Patienten ist ein langfristiger interdisziplinärer Prozess, bei dem erfahrene Kinderärzte, Neurologen, Psychologen, Physiotherapeuten, Logopäden, Sozialarbeiter und Pädagogen zusammenarbeiten. Angeboten wird auch die psychosoziale Unterstützung der Familien. Zwischenzeitlich wurde in Gießen auch ein Zentrum für Immundefekte etabliert, das in das sogenannte FIND-ID-Netzwerk (Netzwerkinitiative Immundefekt) aufgenommen ist und dort als Schwerpunktambulanz geführt wird. Dadurch kann die Gießener Klinik/Ambulanz ihre Sichtbarkeit überregional deutlich steigern und die jungen Patienten auch weiterhin in hoher Qualität behandeln.

✓ | Anfang Januar 2020 wurde am RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt das Neuromedizinische Zentrum in Betrieb genommen. Um eine möglichst umfassende Behandlung und Rehabilitation der Patienten zu gewährleisten, arbeiten die Kliniken für Neurochirurgie, Neurologie und Neurologische Intensivmedizin, Neurologische Frührehabilitation, Neurologische Rehabilitation sowie die am MVZ niedergelassene Neurologie in Kooperation mit der Klinik für Radiologie und der Zentralen Notaufnahme hier interdisziplinär zusammen.

Wir sind von dem Konzept der medizinischen Schwerpunktzentren überzeugt. Auch aus diesem Grund arbeiten wir bereits gemeinsam mit den Fachabteilungen Radiologie, Neuroradiologie, Gefäßchirurgie und Kardiologie daran, den Status als „Neurovaskuläres Zentrum“ zu beantragen.

Seit 1. April 2020 gehört auch eine kardiologische Praxis zum Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) Bad Neustadt, so dass wir an diesem Standort nun auch kardiologische Leistungen ambulant anbieten können.

✓ | Im Berichtszeitraum haben wir zudem erfolgreich daran gearbeitet, das Klinikum Frankfurt (Oder) nach dem Campus-Konzept weiterzuentwickeln und unser Spektrum an ambulanten medizinischen Leistungen zu erweitern. Das zugehörige MVZ wurde um ein Psychotherapie-Angebot für Kinder und Jugendliche auf Grundlage eines Sonderbedarfs in der Region um einen halben KV-Sitz erweitert. Zudem haben die Kassenärztlichen Vereinigungen (KV) ihre Genehmigungen für orthopädische Angebote in der Zweigpraxis Fürstenwalde sowie gynäkologische Behandlungen in einer Zweigpraxis im Stadtgebiet von Frankfurt (Oder) erteilt.

✓ | Seit Januar 2020 können wir am MVZ des Universitätsklinikums Gießen und Marburg (UKGM) ambulante Beratungs- und molekulargenetische Laborleistungen anbieten. Dabei stehen Behandlungen von erblichen Erkrankungen, Paneldiagnostik bei Familienangehörigen und die Beratung zu Therapieentscheidungen für die onkologischen Kollegen im Mittelpunkt.

✓ | Das ambulante Behandlungsportfolio der zum Zentralklinikum Bad Berka gehörenden Zentren hat sich ebenfalls vergrößert. Zum 1. Oktober 2020 starteten ambulante Physiotherapiebehandlungen. Seit der Gründung des neuen MVZ in Apolda Anfang Dezember 2020 können unsere Patienten vor Ort zudem ambulante Leistungen der Kardiologie und Neurochirurgie in Anspruch nehmen.

Telemedizin weiter etabliert

✓ | Im Bereich der Telemedizin sind wir im Berichtszeitraum ebenfalls vorangekommen. Unter Federführung des UKGM sind seit März 2020 zwölf Rettungswagen in Mittelhessen im Einsatz, die mit Telemetrie ausgerüstet wurden. Mehr als einhundert Notfallsanitäter sind in dieser neuen Technik geschult, mit der die Ergebnisse der EKG-Messung und die Vitalwerte von Patienten live an einen erfahrenen Notarzt übermittelt werden.

✓ | Das im November 2019 gestartete Dermatologische Videokonsil zum fachlichen Austausch von Ärzten am Campus Bad Neustadt mit den Dermatologen des Universitätsklinikums Marburg haben wir im Berichtszeitraum gleichfalls weiterentwickelt. Darüber können Videoübertragung, Bildmaterial und Daten zur Diagnostik und Therapieplanung in Echtzeit ausgetauscht und besprochen werden. Der direkte Zugriff auf die dermatologische Expertise aus Marburg ermöglicht ein schnelles Handeln mit den passenden Maßnahmen vor Ort, ohne dabei auf einen externen Dermatologen zurückgreifen zu müssen.

✓ | Als besonders positiv haben sich unsere Erfahrungen vor dem Hintergrund der verschärften Hygienevorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie herausgestellt: das kontaktlose Konsil und die Videosprechstunde, die seit einiger Zeit am UKGM angeboten werden und im Berichtsjahr in den Ambulanzen des Klinikums Marburg Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde (HNO), Phoniatrie, Neurologie, Kinder- und Jugendpsychiatrie (KJP) erfolgreich ausgebaut wurde. Sie kamen bei den Patienten auch deshalb so gut an, weil sie keine Ansteckungsrisiken bedeuten. Daher wollen wir perspektivisch die Onlinesprechstunden auch in unseren Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) einführen.

✓ | Mit 450.000 Fällen pro Jahr ist Herzinsuffizienz die häufigste Aufnahme- und Todesursache in Krankenhäusern und eine der häufigsten Todesursachen in Deutschland. Mitte des Jahres 2020 haben wir das wissenschaftliche und medizinische Projekt SektOR-HF gestartet, mit dessen Hilfe die Behandlung von Patienten mit Linksherzinsuffizienz entscheidend verbessert werden kann. Ziel ist es, die Sterblichkeit und die Krankenhauseinweisungen durch eine optimale Versorgung und durch eine koordinierte Zusammenarbeit aller Leistungserbringer –

Wir haben den Anspruch, eine exzellente medizinische Versorgung zu gewährleisten – für jeden und zu jeder Zeit.

wie Haus- oder Fachärzte, Krankenhäuser, fachärztliche Nachbetreuungsstellen – zu reduzieren und gleichzeitig die Lebensqualität von Herzinsuffizienz-Patienten zu steigern. Der Patient und die Telemedizin übernehmen eine aktive Rolle. Jeder teilnehmende Patient lernt in einer Schulung seine Vitalwerte oder Angaben zum aktuellen Gesundheitszustand via App oder Internetportal an die zuständigen Ärzte und eine Netzwerkstelle zu senden. Die Netzwerkstelle kann so bei Auffälligkeiten im Monitoring passgenaue Maßnahmen ableiten und individuelle Behandlungsempfehlungen mit den beteiligten Ärzten abstimmen. Zu Beginn des Projekts erhält jeder Patient eine umfassende Schulung für den Umgang mit den telemedizinischen Geräten sowie zum Selbstmanagement. Gleichzeitig wollen wir mit dem Projekt SektOR-HF ein sektorenübergreifendes Versorgungsmodell etablieren, mit dem sich die Versorgungsprozesse entsprechend koordinieren und auf eine neue Art vergüten lassen.

✓ | Die Telemedizin stellt künftig eine zunehmend wichtige Komponente in der medizinischen Versorgung dar und ist eine sinnvolle Ergänzung zur stationären und ambulanten Leistungserbringung. Gleichwohl haben wir am 25. September 2020 unsere Mehrheitsbeteiligung an der Medgate Deutschland GmbH an den Minderheitsgesellschafter Medgate Holding AG übertragen. Wir werden uns jedoch auch künftig intensiv im Bereich der Telemedizin engagieren und auch hier Kooperationsmöglichkeiten – darunter auch mit unserem strategischen Partner Asklepios – prüfen.

Moderne Medizin bedeutet Spitzentechnologie

✓ | Forschung ist die Grundlage unseres Erfolgs. Zum 1. Januar 2020 wurde die Professur „Künstliche Intelligenz in der Medizin“ am Fachbereich Medizin der Philipps-Universität Marburg sowie des Universitätsklinikums Marburg neu eingerichtet und besetzt. Die Professur wird die weitere Konzeption und den Aufbau des „Zentrums für Digitale Medizin“ der Universität Marburg vorantreiben. In dem interdisziplinären Zentrum sollen die Fachbereiche Medizin, Mathematik und Informatik mit mehreren, zum Teil neu einzurichtenden Lehrstühlen zusammenarbeiten.

Forschung ist die Grundlage unseres Erfolgs.

✓ | Am 24. September 2020 wurde der RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt offiziell zum Europäischen Referenzzentrum für kardiovaskuläre Medizin ernannt. Nationale und internationale Kunden von Siemens Healthineers haben hier die Möglichkeit, sich vor Ort demonstrieren zu lassen, wie modernste bildgebende Systeme und Lösungen effizienter in Diagnose, Therapie und Nachsorge bei Patienten mit kardiovaskulären Erkrankungen eingesetzt werden.

Innovationen und innovative Prozesse

✓ | Die Maxime unseres Handelns ist, neue Wege zu finden und zu gehen, mit denen wir unser Ziel erreichen, die medizinische Qualität unserer Leistungen noch weiter zu verbessern. Im Jahr 2020 haben wir mehrere Pilotprojekte begonnen oder fortgeführt.

✓ | Um das COVID-19-Virus zu bekämpfen, beteiligt sich die RHÖN-KLINIKUM AG maßgeblich an der Forschung. Prof. Dr. Stephan Becker, Leiter des Instituts für Virologie der Philipps-Universität Marburg, führt in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) eine klinische Studie zur Impfstoffentwicklung durch. Ende September 2020 startete die erste Phase mit 30 Probanden, die Aufschluss über die Verträglichkeit und die Nebenwirkungen des Impfstoffs geben soll. Eine zweite Phase, in der die Tests auf 180 bis 700 Probanden ausgeweitet werden sollen, ist ebenfalls geplant.

✓ | SPI steht für eine Plattform zur Standardisierung und Optimierung medizinischer Eingriffe, die wir im Jahr 2019 am Universitätsklinikum Gießen in der Orthopädie/Unfallchirurgie implementiert haben. Im Jahresverlauf 2020 haben wir deren Nutzung auf zwei Operationssäle bei orthopädischen Eingriffen ausgeweitet. Während der Operation steuert der Operateur das Programm über ein Fußpedal oder einen Touchscreen. Der hohe Standardisierungsgrad und die digitale Veranschaulichung jedes OP-Schrittes führten zu einer hohen Ergebnisqualität der Operation. Perspektivisch ist die Anwendung von SPI auch bei sportmedizinischen Eingriffen geplant.

✓ | Am RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt wurde 2019 mit der Weiterentwicklung von SPI zur Anwendung in der Elektrophysiologie begonnen. Seit 2020 kann die OP-Prozess-Navigation nun auch erstmals im neuen Herzkatheterlabor eingesetzt werden. Dazu wurde das Programm des Anbieters Surgical Process Institute (SPI)

mit unseren Experten weiterentwickelt und optimiert. Diese Standardisierung bei der Behandlung von Herzrhythmusstörungen ist derzeit in Deutschland einzigartig.

✓ | Wir haben ankündigungsgemäß die Prozesse bei Aortenklappen-Operationen einer detaillierten TAVI-Prozessanalyse unterzogen. Aus den abgeleiteten Maßnahmen konnten wir die Verweildauer bei der Prozedur senken. Im Jahr 2020 wurde am RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt mit der Katheter-gestützten Therapie bei Mitralklappenfehlern ein weiteres minimalinvasives Verfahren weiterentwickelt, welches wie die Transkatheter-Aortenklappenimplantation (TAVI) ohne chirurgische Intervention am offenen Herzen auskommt und dem Patienten eine schnellere Genesung ermöglicht.

✓ | Eine gute Ausbildung junger Fachärzte anzubieten, ist eine erste Rekrutierungsmöglichkeit, die wir als RHÖN-KLINIKUM AG nutzen. Während des Berichtszeitraums wurde angehenden Ärzten am Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) sowie am Campus Bad Neustadt ermöglicht, mit einem hochmodernen Operationssimulator erstmals operative Behandlungsmethoden authentisch zu üben.

✓ | Im Jahr 2020 konnten wir in der Neurologie in Bad Neustadt ein sektorübergreifendes Projekt zur Erhebung von Patient Reported Outcome Measures (PROMs) durchführen. Dadurch wollen wir die patientenzentrierte Behandlung stärken, die Qualität der Behandlung sowie medizinische Prozesse weiter verbessern. Bei PROMs handelt es sich um Maßzahlen, welche die subjektive Perspektive von Patienten und deren Erfahrung mit der medizinischen Versorgung erfassen und damit die objektiven klinischen Ergebnisse ergänzen. Für die Befragung der Patienten wird ein standardisierter, validierter Fragebogen verwendet, der im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der Charité – Universitätsmedizin Berlin zur Verfügung steht. Die Auswertungen sollen zu Beginn des Jahres 2021 vorliegen. In dessen Verlauf ist ein weiteres Pilotprojekt in der Orthopädie geplant.

✓ | Weitere Fortschritte konnten wir bei dem Ausbau des strahlentherapeutischen Angebots und der Sicherung des wissenschaftlichen und medizinischen Vorsprungs erzielen. Am Marburger Ionenstrahl-Therapiezentrum (MIT) wird neben der Bestrahlung mit Wasserstoffionen zusätzlich auch die Bestrahlung mit Kohlenstoffionen angeboten. Bundesweit gibt es nur eine andere Klinik, die dieses Verfahren bei Tumorpatienten anwendet. Die vorbereitenden Studien dazu sind bereits weitestgehend abgeschlossen, um auch Patienten mit nicht-kleinzelligen Lungenkarzinomen mit Protonen oder Kohlenstoffionen behandeln zu können. Es ist uns gelungen, alle gesetzlichen Regularien für den Beginn dieser Patientenstudien bis Ende des Jahres 2020 zu erfüllen. Kooperationen mit renommierten Kliniken im Ausland stimmen uns zudem zuversichtlich, dass das strahlentherapeutische Behandlungsangebot des MIT zukünftig auch weit über die nationalen Grenzen hinaus für Patienten eingesetzt werden wird.

RHÖN-QUALITÄTSKONZEPT



Das RHÖN-Qualitätskonzept

- ✓ | Mit unserem RHÖN-Qualitätskonzept verfolgen wir das Ziel, über einen ganzheitlichen Ansatz unsere medizinische Qualität kontinuierlich zu verbessern. Seine wichtigsten Elemente sind das RHÖN-Qualitäts-Cockpit, „Strukturierte RHÖN-Qualitätsdialoge“ und „Kombinierte RHÖN-Reviews“. Ihre Ergebnisse werden regelmäßig dem Vorstand Medizin vorgetragen und teilweise auch im Medical Board diskutiert.
- ✓ | Das RHÖN-Qualitäts-Cockpit hilft uns dabei, unsere medizinische Qualität zu steuern. Wir messen definierte Qualitätsindikatoren, werten diese kontinuierlich aus und leiten Verbesserungsmaßnahmen daraus ab. Für das Jahr 2020 wurde deutlich, dass wir weitere Verbesserungen in der gesetzlichen Qualitätssicherung erzielen konnten.
- ✓ | Die strukturierten RHÖN-Qualitätsdialoge, über die sich der Vorstand Medizin mit den Kliniken zur Qualitätssicherung und zur Umsetzung der Qualitätsstrategie abstimmt, wurden auch im Jahr 2020 in bewährter Form fortgesetzt. Aus dem Austausch konnten wir konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der internen Prozesse und der Dokumentation ableiten. Die Erfahrungen aus diesem Format fließen in die Arbeit des Medical Boards und der Expertenpanels ein.
- ✓ | Die seit dem Jahr 2018 etablierten kombinierten RHÖN-Reviews konnten wir aufgrund der auferlegten Kontaktbeschränkungen in der

COVID-19-Pandemie im Berichtsjahr nicht durchführen. Gleichwohl haben wir uns mit unserem strategischen Partner Asklepios über Anknüpfungspunkte für eine gegenseitige Ergänzung in diesem Bereich ausgetauscht.

- ✓ | Für 2021 haben wir uns vorgenommen, an jedem Standort mindestens ein kombiniertes RHÖN-Review sowie mindestens einen strukturierten RHÖN-Qualitätsdialog während des Berichtsjahres durchzuführen. Dazu prüfen wir, die Review als Remote-Veranstaltungen stattfinden zu lassen, d. h. durch die Nutzung von Telekommunikations- und Videokommunikationsmedien.
- ✓ | Im Bereich der medizinischen Qualität konnten wir den Erreichungsgrad weiterhin auf einem hohen Niveau halten.

Krankenhaushygienekonzept als notwendige Basis im Kampf gegen COVID-19

- ✓ | Krankenhaushygiene ist essentiell für die Sicherheit unserer Patienten. Deshalb spielt sie in unseren Kliniken seit jeher eine herausragende Rolle. Mit Einsetzen der COVID-19-Pandemie wurde erneut deutlich, dass sich der kontinuierliche Ausbau unseres konzernweiten Hygienemanagements in den vergangenen Jahren ausgezahlt hat. Beispielsweise konnten wir auf die bereits existierenden Pandemiepläne zurückgreifen und auf dieser Grundlage eine passgenaue Strategie

entwickeln. Unser standortübergreifendes Koordinierungsgremium (COVID-19-Task-Force) trug wesentlich zum Austausch hinsichtlich der Maßnahmen zur Bewältigung der Pandemie bei. Unterstützend wirkte das neue COVID-19-Berichtswesen, das die Entwicklung an den Standorten und in den umgebenden Landkreise dokumentierte.

✓ | Wir haben die Aufgabe, unsere Patienten, Besucher und Mitarbeitenden vor einer Infektionen durch Keime so weit wie möglich zu schützen. Unsere dafür ergriffenen Maßnahmen werden erfasst sowie dauerhaft und systematisch überwacht. Das geschieht mit einer konzernweit eingesetzten Software zur Hygienesurveillance. Die in den Kliniken erfassten hygienerelevanten Daten vergleichen wir mit nationalen Referenzdaten, z. B. zum Händedesinfektionsmittelverbrauch, um auf dieser Basis Verbesserungsmaßnahmen treffen zu können. Diese Software haben wir im Berichtsjahr planmäßig erweitert.

✓ | Das sogenannte Antibiotic-Stewardship-Programm (Antibiotic Stewardship, ABS) haben wir dagegen nicht wie geplant umgesetzt, da durch die COVID-19-Pandemie zunächst andere Prioritäten entstanden sind.

Softwaregestütztes klinisches Risikomanagement

✓ | Die Sicherheit unserer Patienten genießt bei uns die höchste Priorität. Dafür setzen wir unter anderem konzernweit 35 klinische Risikomanager aus unterschiedlichen Bereichen und Berufsgruppen ein. Diese tauschen sich in einer standortübergreifenden Experten-Gruppe aus. Ab dem Berichtsjahr 2020 wollten wir stufenweise eine Software für ein internes Fehlermeldesystem einführen, die das klinische Risikomanagement mit berücksichtigt, um relevante Gefährdungen identifizieren und Maßnahmen zur Risikominimierung ableiten und einführen zu können. Unser strategischer Partner Asklepios nutzt bereits eine entsprechende Software. Bei der RHÖN-KLINIKUM AG prüfen wir derzeit die Möglichkeit des Einsatzes der Software.

✓ | Um die Patientensicherheit kontinuierlich auszuweiten, haben wir uns für das Jahr 2021 zudem vorgenommen, an jedem Standort ein klinisches Risikoaudit nach einem einheitlichen Prüfkatalog durchzuführen. Die standortübergreifende Arbeitsgruppe Klinisches Risikomanagement hat ferner die Durchführung des Projektes „Stop-Injekt“ initiiert. Dadurch soll vermieden werden, Medikamente zu verwechseln.

Patientenkommunikation

✓ | Eine gute Klinik zeichnet sich nicht nur durch eine hohe Qualität ihrer medizinischen Leistungen aus. Die Art der Kommunikation mit den Patienten und der Qualitätsstandard des Serviceangebots spielen ebenfalls eine Rolle. Beide Kriterien verbessern wir durch ganz unterschiedliche Maßnahmen stetig weiter.

✓ | Die COVID-19-Pandemie in ihren vielfältigen Facetten war das beherrschende Thema bei der Patientenkommunikation im Jahr 2020.

– Gleich zu Beginn der Pandemie haben wir auf der Website der RHÖN-KLINIKUM AG und der Internetpräsenz der jeweiligen Kliniken an prominenter Stelle wichtige Informationen zum Thema platziert und kontinuierlich aktualisiert.

– Innerhalb der Kliniken haben wir umfassende und aktuelle Informationen für Patienten bereitgestellt.

– Im RHÖN-Gesundheitsblog wurden die Inhalte besonders lesergerecht und leicht verständlich aufbereitet.

– Unsere Unternehmenskommunikation hat zahlreiche Interviews mit den jeweiligen Experten der RHÖN-KLINIKUM AG geführt. Darüber hinaus haben wir stets die Öffentlichkeit transparent über die jeweilige Situation mit Blick auf die COVID-19-Patientenzahlen an den verschiedenen Klinikstandorten informiert, so z. B. Prof. Dr. Bernd Griewing als Vorstand Medizin in Form von YouTube-Videos.

– Neben der Kommunikation nach außen haben wir innerhalb der Kliniken unsere Mitarbeitenden per E-Mail, Newsletter, Intranet-meldungen und Aushängen mit umfangreichen Informationen zur COVID-19-Lage versorgt und ihnen über detaillierte Dienst-anweisungen Verhaltensregelungen an die Seite gestellt.

✓ | Zudem konnten wir während des Berichtszeitraums unser Serviceangebot für Patienten verbessern. Dafür haben wir das im Jahr 2019 in Bad Neustadt eingerichtete Patienten-Servicecenter im Verlauf des Jahres 2020 weiter ausgebaut und haben damit unsere digitalen Dienstleistungen in 2020 auf weitere Fachbereiche und für ausgewählte Sprechstunden ausgerollt. Auf Grundlage dieser Projekte konnten weitere technische Anforderungen für die Planungen 2021 abgeleitet werden, bspw. hinsichtlich der technischen Tiefenintegration.

✓ | Bereits seit Mitte des Jahres 2019 ist auf der Konzern-Website sowie den Internetseiten unserer Kliniken ein interaktiver Körperkompass abrufbar. Hier können sich die Nutzer anhand einer Körperabbildung darüber informieren, welche Klinik welche Behandlungsschwerpunkte gesetzt hat und wie die Behandlungsqualität dabei im Vergleich zu anderen Einrichtungen innerhalb desselben Bundeslands oder gar deutschlandweit ist. Zudem können die Patienten schnell den richtigen Ansprechpartner für ihre Erkrankung oder die Krankheitssymptome finden. Das Informationsangebot soll aufgrund der hohen Nachfrage fester Bestandteil der Kommunikation mit den Patienten bleiben.

MITARBEITENDE

Aus-, Fort- und Weiterbildung sind für die RHÖN-KLINIKUM AG von großer Bedeutung, denn hervorragend ausgebildete Mitarbeitende sind unser wertvollstes Kapital. Diese zu gewinnen und langfristig an unser Unternehmen zu binden, ist ein wichtiges Ziel.

✓ | Mit 18.449 Beschäftigten gehören wir zu den größten Gesundheitskonzernen Deutschlands. Im Verlauf des Geschäftsjahres 2020 haben wir vielfältige Maßnahmen auf den Weg gebracht, um trotz des gravierenden Fachkräftemangels in Deutschland neues qualifiziertes Personal zu gewinnen. Nicht zuletzt durch unser breites Angebot an interessanten Weiterentwicklungsmöglichkeiten ist es uns zudem gelungen, unsere Mitarbeitenden langfristig an uns zu binden. Durch die seit Beginn der zweiten Jahreshälfte 2020 bestehende strategische Partnerschaft mit Asklepios ist die Bandbreite unserer Gestaltungsmöglichkeiten weiter gewachsen. Trotz der zunehmenden politischen Regulierung des Gesundheitswesens, beispielsweise über die gesetzlichen Vorschriften zu Pflegepersonaluntergrenzen (PpUG), können wir für unsere Mitarbeitenden noch attraktivere Rahmenbedingungen schaffen.

Unser Personalmanagement

✓ | Der allgemeine Fachkräftemangel stellt eine Herausforderung dar, der wir mit einem professionellen Personalmanagement begegnen. Jede unserer Kliniken verfügt über eine eigene Personalabteilung, die der jeweiligen Geschäftsführung unterstellt ist. Da der Vorstand über die Geschäftsführung entscheidet und mit der Konzernbereichsleitung Personal im regelmäßigen Austausch steht, wirkt er auf deren strategische Personalpolitik ein. Auf Konzernebene wird zudem über die personalpolitische Ausrichtung des Konzerns und der dazugehörigen Kliniken sowie den Aufbau und die Weiterentwicklung eines Employer-Branding-Konzepts entschieden. Auch die Bereiche Tarifrecht sowie die tarifpolitische Ausrichtung nebst Vergütungssystemen, Grundsatzfragen des Personalrechts, des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Mitbestimmung werden auf dieser Ebene geregelt. Im Jahr 2020 haben wir den Fokus im konzernweiten Personalmanagement auf konkrete Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, zur Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze, zur Ausweitung des International-Scholarship-Programms sowie zur Planung einer standortübergreifenden Kampagne zum Employer Branding gelegt. Letztere Vorüberlegungen und Konzepte werden im Rahmen der Integration der eigenständigen Arbeitgebermarke RHÖN-KLINIKUM AG unter dem Dach der Asklepios-Gruppe fortgesetzt und konkretisiert. Diesbezüglich ist auch ein konzernweites Unternehmenskulturprojekt in Planung.

✓ | Längst hat sich die Marke RHÖN als feste Größe unter den Arbeitgebern im Gesundheitswesen etabliert. Wir stehen seit Jahren für exzellente Medizin, für Kompetenz und Wissen sowie für Nähe und

Menschlichkeit. Wir haben uns innovativ und digital aufgestellt, handeln verantwortungsbewusst und sind wirtschaftlich stark. Wir haben zu Recht den Ruf, gute persönliche Entwicklungsmöglichkeiten an den verschiedenen Standorten und im Konzern insgesamt anbieten zu können. Das schätzen vor allem die Ärzte in Deutschland. Unsere Kliniken sind als große Schwerpunkt- und Maximalversorger mit dem Zugang zu universitärer Medizin attraktiv und können hierdurch ein Alleinstellungsmerkmal vorweisen.

✓ | Während des Berichtszeitraums haben wir überaus positive Erfahrungen mit dem im August 2019 eingeführten Bewerbermanagementsystem gemacht. Es erweist sich als wertvolle Unterstützung bei der Bearbeitung von Bewerbungen, die in der Konzernzentrale eingehen. Seit April 2020 ist die Zentralklinik Bad Berka an das System angeschlossen, das Universitätsklinikum Gießen und Marburg (UKGM), der RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt und das Klinikum Frankfurt (Oder) sollen voraussichtlich im Verlauf des Jahres 2021 folgen. Bereits seit Juni 2020 ist ein internes Jobportal in der Konzernzentrale live geschaltet, das aus dem Intranet des Konzerns heraus erreichbar ist.

Strategische Partnerschaft eröffnet neue Perspektiven und macht uns als Arbeitgeber noch attraktiver

✓ | Aufgrund der neuen strategischen Partnerschaft mit Asklepios können wir die Position der RHÖN-KLINIKUM AG als attraktiver Arbeitgeber weiter ausbauen. Im Verlauf des Jahres 2021 wollen auch die Personalbereiche der Unternehmen enger zusammenarbeiten; demzufolge wurden während des Berichtszeitraums passende Kooperationsfelder identifiziert. Beide Konzerne sind sehr gut aufgestellt und können ihren bestehenden und künftigen Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz in einem spannenden Umfeld mit überaus attraktiven Rahmenbedingungen bieten.

✓ | So soll ein gemeinsames Vorteilsprogramm entwickelt und das bereits bestehende Employee Assistance Programme (EAP), das die Asklepios-Tochter Insite Interventions GmbH anbietet, konzernweit etabliert werden, um die Mitarbeitenden bei der Bewältigung von beruflichen oder privaten Herausforderungen zu unterstützen.

✓ | Schließlich wollen wir ein Unternehmenskulturprojekt durchführen, von dem wir uns nicht zuletzt eine noch intensivere Bindung der Klinik-Standorte an das Unternehmen versprechen.

✓ | MITARBEITER

	2020		2019	
	Gesamt	Anteil Teilzeit- mitarbeiter in %	Gesamt	Anteil Teilzeit- mitarbeiter in %
Mitarbeiter (Kopfzahl)	18.449	42,96	18.142	44,45
Mitarbeiter (Vollzeitstellen)	14.579	33,86	14.541	31,73
Weibliche Mitarbeiter (Kopfzahl)	13.272	50,23	13.037	51,92
Männliche Mitarbeiter (Kopfzahl)	5.177	24,33	5.105	25,39

Unsere Ziele im Bereich Mitarbeitende

✓ | Für die RHÖN-KLINIKUM AG sind zwei Themen im Sinne des CSR-RUG wesentlich: Fort- und Weiterbildung und Ausbildung. Diese Themen gehen wir strategisch an und setzen uns folgende qualitative Ziele:

Ziele Fort- und Weiterbildung

- Qualitativer Ausbau der Fort- und Weiterbildungsprogramme der Standorte
- Ausbau der Fortbildung der Lehrkräfte

Ziele Ausbildung

- Qualitative Weiterentwicklung der Ausbildung
- Weitere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt/Ausbildungsmarkt
- Sicherstellung der neuen Pflegeausbildung

✓ | Während des Berichtszeitraums 2020 haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um diese Ziele zu erreichen.

Fort- und Weiterbildung

✓ | Die RHÖN-KLINIKUM AG investiert kontinuierlich in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und fördert mit einer Vielzahl von Fort- und Weiterbildungsangeboten alle Berufsgruppen im Konzern. Das gilt für unsere Mitarbeitenden in der Pflege ebenso wie für Ärzte oder Therapeuten. Mediziner beispielsweise können Zusatz- oder Schwerpunktqualifikationen erlangen und sich an allen Standorten des Unternehmens zum Facharzt ausbilden lassen. Der Aufwand für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2020 betrug rund 2,85 Mio. Euro – nach gut 4 Mio. Euro im Vorjahr.

✓ | Jede Klinik organisiert ihre Weiterbildungsmaßnahmen selbst und greift dabei auf ihr eigenes Budget zurück. Auf diese Weise lassen sich die bereits bestehenden Partnerschaften zu regionalen Anbietern für

Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen. Vor allem aber gelingt es uns dadurch, den ganz konkreten Qualifizierungsbedarf am jeweiligen Standort zu ermitteln und die Fortbildungswünsche und Anregungen der Mitarbeitenden bei der Planung zu berücksichtigen.

✓ | Die COVID-19-Pandemie hat sich auch auf den Personalbereich der RHÖN-KLINIKUM AG ausgewirkt – im positiven wie negativen Sinne. Einerseits hat sich das „Wir-Gefühl“ der Mitarbeitenden konzernweit verstärkt. Auf der anderen Seite hat sich der Organisations- und Verwaltungsaufwand mit Einsetzen der Pandemie spürbar erhöht und viele Kapazitäten in den Personalabteilungen gebunden. Dadurch konnte die eine oder andere Maßnahme nur verzögert umgesetzt werden oder wurde sogar auf das Jahr 2021 verschoben. Beispielsweise musste die Führungskräfte tagung zur konzernweiten Weiterbildung auf den Themengebieten Führung, Kommunikation und Konfliktmanagement kurzfristig abgesagt werden. Sie soll im Verlauf des Jahres 2021 unter Beteiligung der Asklepios-Führungskräfte nachgeholt werden. Auch der in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführte Pflegegipfel, zu dem auf Einladung des Vorstands traditionell Ärztliche Direktoren, Geschäftsführer und Pflegedirektoren eingeladen wurden, konnte im Jahr 2020 nicht stattfinden. Der intensive Austausch der genannten Personenkreise war jedoch auch in 2020 stets gegeben.

✓ | Uns ist es sehr wichtig, unseren Mitarbeitenden aller Bereiche den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Weiterbildung zu ermöglichen. Ende Oktober 2020 haben an der Zentralklinik Bad Berka 24 Schwestern, Pfleger und Physiotherapeuten ihre zweijährige Weiterbildung zum Atmungstherapeuten (DGP) begonnen. Die Weiterbildungsmaßnahme wird bereits seit dem Jahr 2006 angeboten. Jeder fünfte von Deutschlands 800 Atmungstherapeuten (DGP) wurde in Bad Berka ausgebildet.

✓ | Die strategische Partnerschaft mit Asklepios eröffnet zusätzliche Perspektiven, um die Fort- und Weiterbildung qualitativ zu verbessern, über die wir bereits erste Sondierungsgespräche im Jahresverlauf 2020 geführt haben. Beispielsweise sind wir im Bundesland Hessen mit unseren Universitätskliniken in Gießen und Marburg sowie den Asklepios-Kliniken vor Ort der größte Ausbilder im Gesundheitswesen. Dieser Rolle wollen wir gerecht werden.

Gemeinsam im virtuellen und realen Klassenzimmer

✓ | Onlinebasierte Trainingseinheiten und Präsenzs Schulungen miteinander zu kombinieren, ist ein sinnvoller Weg, um Wissen zu vermitteln. Diesem Ansatz folgend, haben wir bereits im Jahr 2017 ein Learning Management System (LMS) implementiert, das jedem Mitarbeitenden zugänglich ist. Die Präsenzveranstaltungen mussten wir aufgrund der COVID-19-Pandemie im Berichtszeitraum deutlich reduzieren. Davon unabhängig wollen wir im Zuge der Digitalisierung des Konzerns den Anteil von E-Learning weiter ausbauen, den Präsenzunterricht jedoch beibehalten. So können wir die Vorteile beider Systeme im Rahmen des Blended-Learning-Ansatzes optimal nutzen und allen Mitarbeitenden sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen vermitteln. Seit Ende des Jahres 2020 suchen wir gemeinsam mit unserem Partner Asklepios nach Möglichkeiten, um das Bildungsangebot insgesamt weiterzuentwickeln.

✓ | Bereits heute sind unsere webbasierten Lehrveranstaltungen sehr vielfältig. Wir bieten arbeitsrechtliche Pflichtschulungen zu den Themen Hygiene, Brand- und Arbeitsschutz, Compliance oder Datenschutz an. Zudem vermitteln wir theoretische Kenntnisse im Bereich der Pflege. Zu den freiwilligen allgemeinen Inhalten zählen beispielsweise Kurse zu Burnout- und Gewaltprävention für Mitarbeitende im Gesundheitswesen. Hinzu kommen Schulungsinhalte, die die Kliniken für ihren Bedarf erstellt haben. So gibt es beispielsweise in Bad Neustadt eine freiwillige Schulung zum Thema Prozessmanagement und die Möglichkeit, sich über das Portal bei einer Präsenzschulung Suchtprävention anzumelden. Außerdem hat die Zentralklinik Bad Berka zahlreiche Handbücher in der Bibliothek zugänglich gemacht.

Digitalisierung dominiert die Fortbildung für Lehrkräfte

✓ | Unsere Lehrkräfte bilden wir regelmäßig didaktisch und methodisch fort – mit externen und internen Schulungen. Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt auf der Digitalisierung, damit unsere Lehrkräfte die digitalen Medien und Devices kennen und den Umgang mit ihnen beherrschen. Didaktisch-methodisch lag der Fokus auf der Anwendung digitaler Konzepte im Unterricht. Jede Schule folgt dabei einem eigens erstellten Fortbildungskonzept, welches z. B. für die Schulen der ESB dem Bayerischen Kultusministerium vorgelegt wurde.

Renommierte Hochschulen als Kooperationspartner

✓ | Um unseren Mitarbeitenden und unserer Schülerschaft die berufsbegleitende Weiterbildung und ein duales Studium zu ermöglichen, kooperieren wir mit verschiedenen Hochschulen. Dadurch fördern wir unseren Nachwuchs, stellen eine Verzahnung von Theorie und Praxis sicher und binden die Studierenden an unser Unternehmen. So arbeiten wir bereits seit dem Jahr 2007 am Standort Gießen/Marburg mit der Technischen Hochschule in Mittelhessen (THM) zusammen. Die Schwerpunkte des Studienangebots liegen auf den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Krankenhausmanagement, Medizintechnik und Informatik. Im vergangenen Jahr haben zwei Mitarbeitende aus dem Personalmanagement und ein Kollege aus dem Patientenmanagement das duale Studium erfolgreich abgeschlossen. Weitere vier Mitarbeitende absolvieren es derzeit.

✓ | Im Jahr 2020 haben wir zudem für unsere Schülerschaft der ESB – Gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung mbH die Kooperationsvereinbarung mit der Hamburger Fern-Hochschule HFH fortgeführt. Die Resonanz auf das Angebot zu dem dualen Studium war bisher verhalten: Drei Absolventen der ESB haben sich dafür entschieden. Aus Befragungen wissen wir, dass viele die Doppelbelastung aus Schule und Studium als zu hoch empfinden.

✓ | Eine immer wichtigere Rolle in unserer Fort- und Weiterbildung kommt der digitalen Medizin zu. Aus diesem Grund haben wir im Jahr 2019 eine Kooperation mit der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) geschlossen, um das Schwerpunktcurriculum „Digitale Medizin, eHealth und Telemedizin“ anzubieten. Eine für Anfang 2020 geplante Exkursion an den RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt konnte Corona-bedingt nicht stattfinden.

Ausbildung

✓ | Wer selbst auf hohem Niveau ausgebildet und als attraktiver Arbeitgeber gilt, hat gute Chancen, im Anschluss hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu übernehmen und so dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Während des Berichtszeitraums absolvierten 1.734 junge Menschen bei uns ihre Ausbildung, davon 1.044 in Pflegeberufen, 39 in kaufmännischen Berufen und 651 in weiteren Bereichen. Von den Auszubildenden, die im Jahr 2020 ihre Ausbildung beendeten, wurde die Mehrzahl, genau 212 Absolventen, in ein Angestelltenverhältnis übernommen.

Gestiegene Zahl von Bewerbern und Auszubildenden

✓ | Trotz der Einschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie ist es uns gelungen, die Zahl der Auszubildenden in unserem Unternehmen von 1.526 im Jahr 2019 um 208 während des Berichtszeitraums zu steigern. Die Anzahl der sich bewerbenden Personen hat sich ebenfalls deutlich erhöht. Wir führen das auf die neu geregelte Ausbildungsvergütung und den guten Ruf der RHÖN-KLINIKUM AG als attraktiver Arbeitgeber zurück.

✓ | Bedingt durch die COVID-19-Pandemie konnten wir während des Berichtszeitraums nicht im vergleichbaren Umfang an einschlägigen Bildungsmessen und Infoveranstaltungen im Einzugsgebiet unserer Kliniken teilnehmen wie in den früheren Jahren. Unsere Informationsveranstaltungen, die wir gemeinsam mit Schulen in den Abschlussklassen sowie der Arbeitsagentur durchführen, um über medizinische Berufe und die Ausbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen zu informieren, konnten wir ebenfalls nur eingeschränkt fortsetzen. Daher schalteten wir Anzeigenkampagnen in den lokalen und regionalen Tageszeitungen, allen voran auf den Sonderseiten zu beruflichen Themen. Auch unsere Plakataktionen und die Imagekampagnen „Nüchtern für Luscher – reloaded“ oder „Vielfalt“ am Universitätsklinikum Gießen und Marburg (UKGM) aus dem Vorjahr führten erneut Bewerbende zu uns. Zusätzlich werden wir unser Recruiting über Social-Media-Kanäle im Jahr 2021 in Abstimmung mit unserem strategischen Partner Asklepios ausbauen.

Umstellung auf die generalistische Pflegeausbildung abgeschlossen

✓ | Mit dem Pflegeberufereformgesetz, das zu Beginn des Jahres 2020 in Kraft getreten ist, wurden die bisherigen Ausbildungen zum Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengeführt. Unsere Vorbereitungen darauf haben wir bereits im Jahr 2019 abgeschlossen. Davon konnten wir im Geschäftsjahr 2020 profitieren: Wir konnten alle rechtlichen Anforderungen an die neue Ausbildung zur Pflegefachkraft erfüllen und die Ausbildung vollständig sicherstellen.

✓ | Wir haben die staatlichen Genehmigungen für ein schuleigenes Curriculum erhalten, das wir auf Grundlage des Rahmenlehrplans entwickelt haben. Weiterhin ist es uns gelungen, an den verschiedenen Standorten einen Verbundvertrag mit geeigneten Partnern aus der jeweiligen Region zu schließen, in denen die praxisorientierten Einheiten der Ausbildung absolviert werden können. Denn laut dem Ausbildungsplan verbringen die Azubis nur gut die Hälfte der rund 2.500 geplanten praktischen Stunden ihrer Ausbildung am Klinikum. In der übrigen Zeit sind sie in externen Einrichtungen wie Altenheimen oder Sozialstationen tätig, mit denen die RHÖN-KLINIKUM AG solche Rahmenvereinbarungen getroffen hat. Zusätzlich haben wir eine Lenkungsgruppe, bestehend aus Mitgliedern der im Ausbildungsverbund mitwirkenden Einrichtungen und Pflegeschulen, eingerichtet, um nicht nur die praktischen, sondern auch die formellen und inhaltlichen Belange der Ausbildung auf einem einheitlich hohen Qualitätsniveau sicherzustellen.

✓ | Aufgrund der erhöhten Auszubildendenzahlen haben wir unsere Pflegeschule in Bad Neustadt zur Zweizügigkeit erweitert, womit es bei uns doppelte Ausbildungsjahrgänge gibt. So haben wir erstmals

im Jahr 2019 zwei neue Kurse angeboten – einen im April, den zweiten im Oktober. Dieses Modell haben wir auch im Jahr 2020 fortgeführt und ausgebaut: Im September 2020 haben insgesamt 52 Schüler in zwei Klassen ihre generalistische Pflegeausbildung begonnen.

Steigender Zulauf und Digitalisierungsgrad an unseren Schulen

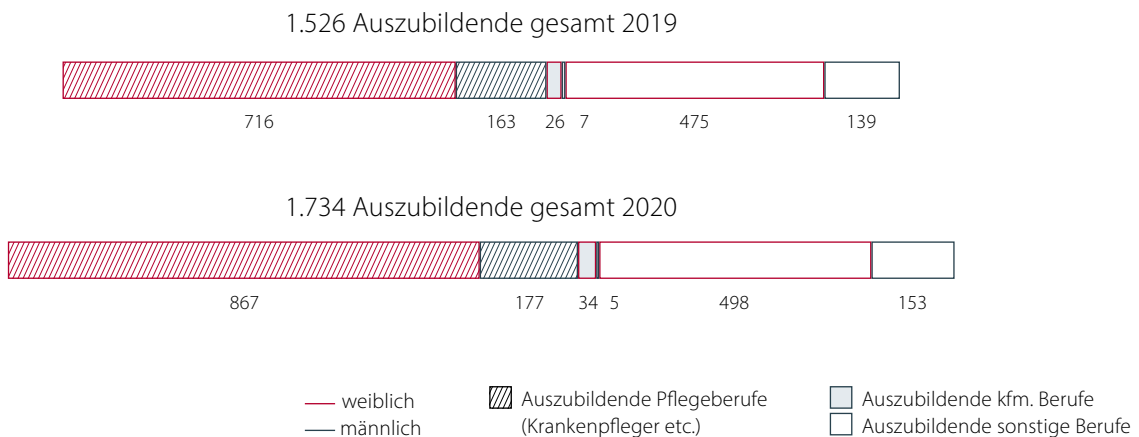
✓ | Als Gesundheitskonzern betreiben wir mehrere eigene Schulen, um selbst qualifiziertes Personal auszubilden. Dazu zählen Schulen für Krankenpflege, Physio- und Ergotherapie, Logopädie, Diätassistenz, für medizinische Assistenzberufe in den Bereichen Funktionsdiagnostik (MTAF), Labor (MTLA), Radiologie (MTRA) und Medizinische Dokumentation (MDA). Zudem bilden wir in kaufmännischen, gastronomischen und IT-Berufen aus.

✓ | Erwartungsgemäß konnten wir auch die Schülerzahlen in den Berufsfachschulen für Ergotherapie und Physiotherapie in Bad Neustadt steigern. An der Berufsfachschule für Physiotherapie konnten wir zum Schuljahr 2020/21 insgesamt 32 neue Lernende begrüßen, die 17 Personen mit Abschluss gegenüberstanden. Im Bereich Ergotherapie waren es 27 Neuaufnahmen im Verhältnis zu 19 Absolvierenden. Einen Teil dieses Erfolges führen wir darauf zurück, dass wir speziell in Bayern mit der Schulgeldfreiheit werben, die rückwirkend zum Februar 2019 eingeführt wurde.

✓ | Dabei sehen die ESB-Schulen im Gegensatz zu den meisten konkurrierenden Einrichtungen auch von der Möglichkeit ab, trotz Schulgeldfreiheit von den Absolventen eine monatliche Verwaltungsgebühr in Höhe von bis zu 75 Euro zu erheben. Neben den Qualitätskriterien spielt das für unsere Auszubildenden ebenfalls eine Rolle.

AUSZUBILDENDE LEHRJAHR 1–3

Kopfzahl



✓ | Die Rekrutierung neuer Lehrkräfte gestaltete sich indes trotz erheblicher Aufwendungen für die Stellensuche sehr schwierig, weil der Markt für Pflegepädagogen praktisch leergefegt ist. Problematisch war darüber hinaus die Weiterbildung des Lehrkörpers. Während des Berichtszeitraums konnte zwar eine Fortbildung im Bereich des IT-gestützten Unterrichts stattfinden, die übrigen Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte mussten dagegen aufgrund der COVID-19-Pandemie abgesagt oder mit Einschränkungen durchgeführt werden. Ein Grund lag darin, dass die als Präsenzveranstaltung konzipierten Fortbildungen wegen einer unzureichenden IT-Ausstattung nicht onlinebasiert angeboten werden konnten. Doch wir arbeiten erfolgreich daran, die Lernumgebung unserer Schulen zu digitalisieren. Darin sehen wir eine Maßnahme zur qualitativen Weiterentwicklung der Ausbildung. Als Teil unserer Digitalisierungsstrategie haben wir bereits im Jahr 2019 ein „Team Digital“ eingerichtet, das ein mediales pädagogisches Konzept erarbeitet und beim Bayerischen Kultusministerium eingereicht hat. Inhalte sind die Planung unserer IT-Ausstattung, fachübergreifende mediale Unterrichtskonzepte sowie ein Fortbildungskonzept. Während des Berichtszeitraums ist es uns gelungen, für alle ESB-Schulen staatliche Förderungen zu bekommen, die bis Ende 2022 abrufbereit sind. In einem ersten Schritt wurden davon 45 Notebooks angeschafft, das Schulhaus des ESB mit der notwendigen IT-Infrastruktur und die Klassenzimmer mit digitalen Lehrmitteln inkl. Digitalboards ausgestattet.

Attraktiver Arbeitgeber

Wir sorgen für unsere Mitarbeitenden

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und in gleichem Maße unserer Patienten sind für uns seit jeher von herausragender Bedeutung. Trotz der besonderen Herausforderungen, die die COVID-19-Pandemie mit sich brachte, ist es uns im Berichtsjahr gelungen, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden im Arbeitsumfeld stets zu gewährleisten. Konzernweit wurden sämtliche Empfehlungen des Robert Koch-Instituts (RKI) zu jeder Zeit eingehalten. Ferner waren an allen Standorten immer ausreichende Kapazitäten an Schutzausrüstungen und Utensilien verfügbar, um Infektionstests durchzuführen. Zudem konnten wir unsere Kollegenschaft bei der Bewältigung zusätzlicher Herausforderungen unterstützen, die sich aus den besonderen Verhaltensmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie ergaben. Wo immer es die Arbeitsabläufe zuließen, haben wir unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Aufgaben im Mobile Office zu erledigen. Um die Eltern in unserem Kollegium bestmöglich zu entlasten, haben wir in Zeiten der Schließungen von Kindertagesstätten und Schulen eine Notfallbetreuung eingerichtet.

✓ | NACH BEENDIGUNG DER AUSBILDUNG ÜBERNOMMENE AUSZUBILDENDE

Kopfzahl

	2020			2019		
	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich
Anzahl nach Ausbildung übernommene Auszubildende	212	177	35	204	163	41
Anzahl nach Ausbildung übernommene Auszubildende Pflegeberufe (Krankenpflege etc.)	159	136	23	177	148	29
Anzahl nach Ausbildung übernommene Auszubildende kaufmännische Berufe	6	5	1	4	2	2
Anzahl nach Ausbildung übernommene Auszubildende sonstige Berufe	47	36	11	23	13	10

ALTERSSTRUKTUR BESCHÄFTIGTE

Kopfzahl

	2020			2019		
	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich
Anzahl Mitarbeiter	18.449	13.272	5.177	18.142	13.037	5.105
davon unter 30 Jahre	4.840	3.645	1.195	4.426	3.330	1.096
davon 30 bis 50 Jahre	7.903	5.475	2.428	8.084	5.618	2.466
davon über 50 Jahre	5.706	4.152	1.554	5.632	4.089	1.543

Während des gesamten Jahres haben wir an allen Klinikstandorten unser Programm für ein betriebliches Gesundheitsmanagement dennoch durchgeführt. Es beinhaltet beispielsweise Sport- und Ernährungskurse, um etwaigen Schäden aus ungesunden Verhaltensweisen vorzubeugen. Für die Bewältigung von Krisen halten wir zudem präventive Mediations- oder Supervisionsangebote bereit. Darüber hinaus fand am UKGM das Programm „Gesund managen“ statt. Es richtet sich vornehmlich an Führungskräfte, die die Inhalte mit ihren Mitarbeitenden teilen können.

Die Sicherheit in unseren Krankenhäusern zu steigern, zählt zu unseren zentralen Anliegen. Einen Beitrag dazu leisten etwa spezielle Schulungen zur Deeskalation. Gerade in der Notaufnahme sind unsere Mitarbeitenden oder auch Patienten gelegentlich einem verschärften Umgangston ausgesetzt, auf den wir professionell reagieren wollen.

Wir leben Vielfalt

Während des Berichtszeitraums waren Menschen aus 70 Nationen für unseren Konzern tätig. Gleichgültig wie alt sie sind, welches Geschlecht sie haben, welche Qualifikationen sie mitbringen oder wo ihre Interessen liegen, arbeiten sie tagtäglich in einem Team zusammen und leisten eine hervorragende Arbeit. Grundlage ist der respektvolle und faire Umgang miteinander. Für uns sind sie selbstverständlich und gehören zu unserem Klinikalltag. Wir stehen für diese Vielfalt und setzen uns gegen jede Form von Diskriminierung oder Belästigung ein. Wir stellen Chancengleichheit sicher, indem wir Stellen ausschließlich abhängig von der Qualifikation der Bewerbenden besetzen. Rund ein Drittel der Führungskräfte auf den drei Managementebenen unterhalb des Vorstands sind bei uns weiblich. Zudem achten wir darauf, dass unsere Teams sowohl mit jungen als auch erfahreneren Mitarbeitenden besetzt werden.

Bereits seit dem Jahr 2015 eröffnen unsere Pflegeintegrationsprogramme in Bad Neustadt a.d. Saale und Gießen Geflüchteten neue Berufschancen. Pflegekräfte, die aus ihren Heimatländern fliehen mussten, stellen wir in der Regel für zunächst zwölf Monate als Krankenpflegehelfer im Klinikum an. Im begleitenden Deutschunterricht erlangen sie die notwendige Sprachkompetenz. Anschließend setzen wir uns dafür ein, dass die ursprüngliche Berufsausbildung der Mitarbeitenden anerkannt wird, damit wir sie langfristig weiterbeschäftigen können, nachdem sie das Programm absolviert haben. Mehr als 90 sozial und fachlich kompetente Mitarbeiter konnten wir seit Beginn des ersten Pflegeintegrationsprogramms für die beiden Standorte gewinnen.

In Kooperation mit unserem strategischen Partner Asklepios wollen wir die Gewinnung ausländischer Pflegekräfte vorantreiben. Wir freuen uns daher, dass wir seit September 2020 insgesamt 43 Pflegefachkräfte von den Philippinen am UKGM beschäftigen. Einige von ihnen wurden zuvor am Asklepios-Schulungszentrum in Darmstadt vorbereitet. Sie haben nach einem Intensiv-Deutschkurs einen mehrwöchigen Intensiv-Workshop „Arbeit in der Pflege in Deutschland“ absolviert. Durch diese umfassende Vorbereitung fiel ihnen der Schritt in den Alltag an unserer Universitätsklinik deutlich leichter.

FÜHRUNGSKRÄFTE NACH FÜHRUNGSEBENE 2020

Kopfzahl	Gesamt	Weiblich	Männlich
1. Führungsebene	47	11	36
2. Führungsebene	240	69	171
3. Führungsebene	1.150	537	613
Gesamt	1.437	617	820

Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir schaffen die Rahmenbedingungen dafür, dass unseren Mitarbeitenden Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren können. Dies erreichen wir durch eine möglichst flexible Arbeitszeitgestaltung. So arbeiten unsere Mitarbeitenden in Vertrauensarbeitszeit, Gleit- oder Teilzeit. Im Jahr 2020 waren 7.925 Mitarbeitende (rund 42,96 Prozent) als Teilzeitkräfte beschäftigt. Für jeden Standort haben wir individuelle Vereinbarungen geschlossen, in denen wir die persönlichen Prioritäten der Belegschaft stärker berücksichtigen. Dabei setzen wir auf klare Vertretungsregelungen, versuchen persönliche Wünsche zu berücksichtigen und richten Rufdienste oder Springerpools ein. Sofern dies möglich ist, gestatten wir unseren Mitarbeitenden auch, im Homeoffice zu arbeiten.

Unsere Mitarbeitenden und deren Familien profitieren von einem umfangreichen Angebot, mit dem sich Privat- und Berufsleben bestmöglich vereinbaren lassen. Wir betreiben beispielsweise eigene Kindergärten oder kooperieren mit Einrichtungen vor Ort und sorgen bei externen Fortbildungen oder einer Pflichtveranstaltung für individuelle Betreuungsmöglichkeiten. Auch pflegende Angehörige unterstützen wir dabei, die Anforderungen aus Beruf und Pflege ihrer Angehörigen zu meistern. Bereits seit 2009 ist das UKGM als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert.

Haustarifvertrag und Sonderleistungen stellen faire Vergütung sicher

Eine faire Entlohnung beeinflusst die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Sie profitieren dabei von unseren Haustarifverträgen, die wir mit den Sozialpartnern ver.di und Marburger Bund für unsere Kliniken verhandelt haben. Verglichen mit den anderen Tarifverträgen im Gesundheitswesen erfreuen sich unsere Mitarbeitenden beispielsweise hoher steuer- und sozialversicherungsfreier Nachtzuschläge und differenzierten Zulagen.

COMPLIANCE

Unsere Compliance-Regelungen fördern ein faires Miteinander innerhalb des Unternehmens und im Verhältnis zu unseren externen Stakeholdern. In regelmäßigen Schulungen halten wir unsere Mitarbeitenden für die Themenbereiche sensibilisiert. Sie können zudem Compliance-Verstöße anonym melden.

Umfassende Regelungen für das Innen- und Außenverhältnis

Wir verfügen über ein umfassendes Compliance-Management-System, in dem die Grundsätze und Regeln eines fairen Miteinanders und einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung festgelegt sind. Darin sind die Beziehungen zu unseren Patienten, Lieferanten, Aktionären und der Öffentlichkeit sowie das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander definiert, klar geregelt und näher ausgestaltet.

Der Aufbau und die Arbeitsweise des Compliance-Management-Systems (CMS) sind in der konzernweit gültigen Geschäftsordnung Compliance festgelegt. Dabei liegt die oberste Verantwortung beim Vorstandsvorsitzenden, der an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Ergänzend dazu wurde auf Konzernebene eine Stabsstelle Compliance eingerichtet. Die wichtigste Aufgabe der dort tätigen Mitarbeitenden besteht darin, eine Unternehmensorganisation zu entwickeln, die schon im Vorfeld Regelverstöße bestmöglich verhindern kann.

Die oberste Verantwortung für Compliance liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

Während des Berichtsjahres 2020 konnte die Stabsstelle ihre Zusammenarbeit mit den Kliniken des Konzerns weiter intensivieren. Sie fungiert als Ansprechpartner bei Fragen zur Compliance, die in anderen Gesellschaften auftauchen. Beratungsbedarf der Kliniken zeigte sich beispielsweise im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Industrie und bei der Prüfung von Sponsoring- und Forschungsverträgen. Zudem haben die Klinikvertreter stärker als in der Vergangenheit die Möglichkeit genutzt, auch sogenannte Non-Gespräche zu führen – also Gespräche, die hinterher keine offizielle Erwähnung finden – oder Fragestellungen auf kurzem Weg einmal am Telefon zu klären. Die Kategorie der „Noch-nicht-Fälle“ gewann ebenfalls an Bedeutung. Darunter verstehen wir Anfragen, die noch keinen Compliance-Fall darstellen, die jedoch geprüft, recherchiert und dokumentiert werden.

In jeder Konzerngesellschaft sind eigene Compliance-Beauftragte tätig, die der Stabsstelle fachlich zugeordnet sind und als Ansprechpartner vor Ort fungieren. Anfang 2020 wurden für die Compliance-Beauftragten Vertretungsregelungen eingeführt. Dadurch ist sichergestellt, dass auch bei Abwesenheit eines Compliance-Beauftragten für die Mitarbeitenden und die Stabsstelle Compliance eine Ansprechperson zur Verfügung steht. Um einen ständigen Austausch zwischen Risikomanagement, Interner Revision und Compliance sicherzustellen, gibt es darüber hinaus ein Compliance-Komitee, das zumindest einmal pro Quartal tagt und sich mit Compliance-Fällen und deren Risikobewertung beschäftigt. Zudem tauschen wir uns bereits regelmäßig mit dem Head of Compliance bei unserem strategischen Partner Asklepios zu Schwerpunktthemen aus.

Um die praktische Umsetzung unseres Compliance-Management-Systems zu erleichtern, haben wir einen für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex und eine Verfahrensempfehlung zum Umgang mit potenziell kritischen Verträgen entwickelt. Zusätzlich werden die Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen für das Thema Compliance sensibilisiert. Jeder Mitarbeitende muss mindestens alle zwei Jahre eine entsprechende Präsenz- oder Onlineschulung absolvieren. Dabei entwickeln wir das Schulungskonzept regelmäßig weiter und versuchen, es bestmöglich an den konkreten Bedarf der Kollegenschaft anzupassen. Das Wissen der Mitarbeitenden zu Compliance-Themen wird zudem mit einem Lern-Management-System nachgehalten. Dadurch können wir ihnen vermitteln, dass die Stabsstelle Compliance Prozessabläufe verbessern möchte, um Regelverstöße zu vermeiden, bevor sie entstehen.

Wir überwachen nicht nur die Einhaltung der Regeln, sondern passen die Compliance-Regeln bei Bedarf an. Unser Ziel ist es, Verstöße von vornherein zu vermeiden, indem wir Risiken rechtzeitig erkennen und abwenden. Anlässe für Anpassungen können sowohl interne Vorfälle als auch Informationen über Compliance-Verstöße in vergleichbaren Unternehmen sein.

Prozessablauf bei Compliance-Meldungen

Über unsere Whistleblower-Hotline können die Mitarbeitenden anonym Compliance-Verstöße melden. Als Ansprechperson hierfür stehen Compliance-Beauftragte in den Kliniken, die Stabsstellenleitung Compliance, der Vorstandsvorsitzende der RHÖN-KLINIKUM AG sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats zur Verfügung. Kommt es über einen der Genannten zu einer Compliance-Meldung, wird diese – unabhängig von der genutzten Form oder dem Absendenden – unverzüglich an die Stabsstelle Compliance übermittelt. Die Stabsstelle Compliance und die für Compliance beauftragte Person prüfen dann gemeinsam, ob ein Compliance-Fall vorliegt. Bei Bedarf ziehen sie die Abteilungen Interne Revision und Risikomanagement hinzu. Ergibt sich aus den Ermittlungen ein hinreichender Verdacht auf einen Verstoß, leiten sie entsprechende Maßnahmen ein, um einen solchen künftig zu vermeiden. Zudem schätzt das Team Risiko und Schadenshöhe und verfasst einen schriftlichen Bericht an den Vorstandsvorsitzenden der RHÖN-KLINIKUM AG. Nach den Festlegungen der Geschäftsordnung Compliance kann jeder, der den Verdacht auf das Vorliegen eines Compliance-Verstoßes hat, diesen entweder bei der für Compliance zuständigen Person seines Standorts oder direkt an die Stabsstelle Compliance melden.

Sensibilisierung für den Datenschutz

Seit dem 25. Mai 2018 sind die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie entsprechend angepasste bundes- und landesspezifische Regelungen zum Datenschutz anzuwenden. Diese enthalten neben bereits bekannten Vorschriften zum datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten diverse neue oder geänderte Anforderungen. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand der RHÖN-KLINIKUM AG eine an die Regularien angepasste Datenschutzleitlinie verabschiedet, die wesentliche Punkte der Verordnung aufgreift, die datenschutzrechtliche Strategie des Unternehmens darstellt und den organisatorischen Rahmen für die Beschäftigten vorgibt.

Die Leitlinie umfasst neben konzernübergreifenden Aussagen, etwa zum Datenschutzmanagement, zu Rollen und Verantwortlichkeiten sowie zu Konsequenzen bei Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorgaben, auch Informationen zur operativen Umsetzung, die von den konzernverbundenen Häusern im Rahmen eigener Datenschutzkonzepte adaptiert werden. Vielfältige technische und organisatorische Maßnahmen ergänzen die Umsetzung datenschutzkonformen Handelns. Interne und externe Audits unterstützen bei der Einhaltung der Vorgaben und ermöglichen die Verbesserung der etablierten Maßnahmen. Daneben werden Beschäftigte und Führungskräfte für den rechtmäßigen Umgang mit personenbezogenen Daten durch webbasierte Trainings und Präsenzs Schulungen sensibilisiert.

Unser Ziel ist es,
Verstöße von vorn-
herein zu vermeiden,
indem wir Risiken
rechtzeitig erkennen
und abwenden.

UMWELTSCHUTZ

Wir sind ein moderner Klinikkonzern, der innovative Technik zum Wohl sowohl seiner Patienten als auch der Umwelt einsetzt. Der verantwortungsvolle Umgang mit den Ressourcen Energie und Wasser ist für uns selbstverständlich und daher auch der Leitgedanke für unseren betrieblichen Umweltschutz.

Chefsache Umweltschutz

Neben dem Wohl der Patienten hat eine intakte und lebenswerte Umwelt Priorität für die RHÖN-KLINIKUM AG. Aufgrund ihrer dezentralen Unternehmensstruktur ist das Umweltmanagement auf zwei Ebenen verankert: Jede Klinik zeichnet für ihre eigenen Maßnahmen verantwortlich. Der jeweiligen technischen Leitung obliegt der sichere Betrieb der Klinik: Sie überwacht alle technischen und medizintechnischen Anlagen, Geräte oder Bauprojekte und übernimmt das Energiecontrolling sowie die Planungen für Sanierungs- und Optimierungsarbeiten. Bei entsprechendem Bedarf erhält sie bei allen Maßnahmen Unterstützung durch den Konzernbereich Bau und Technik.

Der Konzernbereich Bau und Technik zeichnet für das konzernweite Energie- und Emissionscontrolling verantwortlich. Er fördert klinikübergreifend die Entwicklung neuer Standards bei der Energieversorgung und findet Wege zu deren Optimierung. Sofern umfangreichere Investitionsmaßnahmen an einem Klinikstandort anstehen, setzt er diese federführend um. Die Mitglieder des Vorstands werden aufgrund ihrer Funktion als Standortverantwortliche in alle relevanten Entscheidungen eingebunden.

Bereits seit Ende 2016 bündeln wir die Beschaffung von Energie konzernweit in der RHÖN-KLINIKUM Energie für Gesundheit GmbH. Dadurch erhalten wir attraktivere Einkaufspreise für Strom und Gas, haben einen zentralen Überblick über die verbrauchte Energie und ein monatliches Controlling. Perspektivisch werden wir wohl darüber hinaus Synergieeffekte aus einer Zusammenarbeit mit unserem strategischen Partner Asklepios bei der Energiebeschaffung realisieren können.

2015/2016 haben wir erstmals ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Während des Berichtszeitraums 2020 konnten wir das Wiederholungsaudit durchführen und erfolgreich abschließen.

Energie sparen und Emissionen begrenzen

Ein moderner Klinikbetrieb benötigt viel Energie. Wir nutzen eine Vielzahl technischer Geräte und Anlagen, die für die Behandlung und Pflege unserer Patienten wichtig sind. Unsere Patienten und Mitarbeitenden sind auf richtig temperierte Räume angewiesen. Und auch die zunehmende Digitalisierung und der Ausbau der Gerätemedizin lassen den Energiebedarf weiter steigen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, setzen wir auf besonders energiesparende Technik und auf Energie aus hocheffizienten Blockheizkraftwerken.

Um einen energieoptimierten Betrieb zu gewährleisten, investieren wir an allen Standorten in nachhaltige Technologie. Eine hochwertige Mess- und Regelungstechnik mit einer Vielzahl an Datenpunkten ermöglicht die Überwachung, Steuerung und Verringerung des Energieverbrauchs. So können wir etwa am RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt den Verbrauch in einzelnen Räumen oder Bereichen stetig an die nutzerspezifischen Anforderungen anpassen.

Um einen energieoptimierten Betrieb zu gewährleisten, investieren wir an allen Standorten in nachhaltige energiesparende Technik.

Wir sparen nicht nur Strom, sondern erzeugen auch welchen durch eigene Blockheizkraftwerke.

Aufgrund der eingeplanten modernen Technik bei den bereits laufenden Investitionen, wie der Sanierung der Bettenhäuser im Klinikum Frankfurt (Oder) (Projekt läuft bis 2026) oder dem Umbau eines ehemaligen Bettenhauses in ein Verwaltungsgebäude am RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt (Projekt läuft bis 2022) werden wir künftig geringere Energieverbräuche haben.

Emissionen entstehen bei der RHÖN-KLINIKUM AG vor allem als Kohlenstoffdioxid aus der Wärmeerzeugung oder durch den Strombezug. Durch Modernisierungen, energetische Sanierungen und einen höheren Einsatz von erneuerbarer Energie versuchen wir, dem Anstieg entgegenzuwirken. Der von uns erworbene Strom stammt zu einem über dem Bundesdurchschnitt liegenden Teil aus erneuerbaren Energiequellen.

Intelligente Beleuchtungssysteme mit LED-Technik

Bei sämtlichen Neu- und Erweiterungsbauten sowie im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen verbauen wir bei der Deckenbeleuchtung der Stationsflure ausschließlich LED-Technologie, die zentral gesteuert werden kann. Auf diese Weise können wir tageszeitabhängig die Beleuchtungsstärke und damit den Energieverbrauch nach Bedarf steuern und die Beleuchtung tagsüber mit nur rund 65 Prozent der maximalen Stärke betreiben. Sukzessive stellen wir an unseren Standorten auch die Beleuchtung der Außenanlagen, Parkhäuser oder Gehwege auf dimmbare LED-Lampen um.

Deckengekühlte Patientenzimmer

Am RHÖN-KLINIKUM Campus Bad Neustadt wurden die Patientenzimmer mit einem besonders energieeffizienten Verfahren zur Raumkühlung ausgestattet. Im Sommer kühlen in die Betondecken eingelegte Wasserleitungen die Zimmer. Das Wasser wird durch eine zentrale Kälteerzeugung und zusätzlich nachts durch die niedrigeren

Außentemperaturen heruntergekühlt, dabei dient der Beton der Geschossdecken als Speichermedium. Er nimmt die Kälte nachts auf, um sie über den Tag verteilt langsam an die Umgebung abzugeben. Im Winter wiederum kann das System durch den Einsatz von erwärmtem Wasser zum Beheizen der Zimmer genutzt werden. Die Erfahrungen mit dem innovativen System waren positiv, so dass die Technologie künftig bei Neubauten häufiger eingesetzt werden soll.

Energetische Sanierungen

Wir sparen nicht nur Strom, sondern erzeugen auch welchen. Seit über 20 Jahren setzen wir auf Energieerzeugung über besonders effiziente Blockheizkraftwerke (BHKW), die im Wege der Verbrennung von Erdgas elektrische Energie und Wärme liefern. So reduzieren wir den CO₂-Ausstoß der RHÖN-KLINIKUM AG. Gleichzeitig nutzen wir die Wärme, um über Absorptionskältemaschinen die erforderliche Kälteenergie zu erzeugen. Damit sparen wir elektrische Energie, die sonst für die Kälteerzeugung benötigt würde.

Bei sämtlichen Sanierungsmaßnahmen, die wir an unseren Gebäuden vornehmen, spielt das Energieeinsparpotenzial eine besonders wichtige Rolle. So wurden am Klinikum Frankfurt (Oder) die Systeme des Bereichs Wasser – Heizung – Lüftung – Kälte isoliert, die Beleuchtung ausgetauscht und die Mess- und Regeltechnik modernisiert. Am Campus Bad Neustadt wurden im Zuge des Umbaus von Haus 2.3 alle erforderlichen Maßnahmen für die energetische Sanierung des Gebäudes ergriffen. Am Universitätsklinikum Marburg stand die umfassende Sanierung der Heizungsanlage von Haus 1 im Vordergrund. Um die Wärmeerzeugung dort zu optimieren, planen wir mit dem Konzept einer Kraft-Wärme-Kälte-Koppelung (KWKK), perspektivisch einen Absorber sowie ein zusätzliches Blockheizkraftwerk zu installieren. Am Universitätsklinikum Gießen soll zudem im Verlauf des Jahres 2021 gemeinsam mit den lokalen Stadtwerken eine effiziente Dampferzeugungsanlage installiert werden.

Bei allen Neubau- und Sanierungsmaßnahmen stellen wir die Redundanz und Verfügbarkeit der technischen Anlagen sicher, um auf einen etwaigen Ausfall der externen Energieversorgung vorbereitet zu sein. Je zwei Notstromgeneratoren pro Klinik ermöglichen eine autarke Versorgung mit Strom über mehrere Tage. Heizölbetriebene Notkessel sichern darüber hinaus die Versorgung mit ausreichend Wärme und ggf. Dampf. Auch die Versorgung mit frischem Trinkwasser wird zu jedem Zeitpunkt sichergestellt. Wir sind damit in der Lage, auch bei einem längeren Ausfall der Versorgung von außen eine sichere Patientenversorgung zu gewährleisten.

Zum Schutz der Umwelt haben wir ein konsequentes Abfallmanagement implementiert und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig.

Daten von COVID-19 beeinflusst

Die insgesamt durch die getroffenen Maßnahmen erzielten Energieeinsparungen lassen sich im durch die Pandemie beeinflussten Kalenderjahr 2020 nur schwer beziffern beziehungsweise einordnen. Während der COVID-19-Pandemie musste die Belegung in den Kliniken teilweise deutlich reduziert werden.

Im Jahr 2020 haben wir mit Kraft-Wärme-Kopplung insgesamt 39.434 Megawattstunden (MWh) Strom erzeugt und damit etwa 40 Prozent unseres Bedarfs gedeckt. Das ist kostengünstig und spart jährlich ungefähr 1.417 t CO₂-Emissionen im Vergleich zur konventionellen Energiebereitstellung ein. Der Stromverbrauch der RHÖN-KLINIKUM AG erhöhte sich im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um ca. 3 Prozent auf 98.902 MWh. Der Mehrverbrauch liegt ausschließlich darin begründet, dass das Marburger Ionenstrahl-Therapiezentrum (MIT) erstmals ganzjährig mit in die Gesamtbilanz eingeflossen ist. Ohne Berücksichtigung des MIT ist der Stromverbrauch insgesamt um ca. 1 Prozent zurückgegangen.

Der Wärmeverbrauch verringerte sich um etwa 2 Prozent auf 133.606 MWh.

Durch den tendenziell gestiegenen Energiebedarf unserer Krankenhäuser erhöhen sich entsprechend auch die CO₂-Emissionen. Die sogenannten Scope-1-Emissionen, die direkt vor Ort bei der eigenen Wärme- und Stromerzeugung entstehen, betragen im Berichtszeitraum gut 36.361 t CO₂. Die Scope-2-Emissionen umfassen alle indirekten Emissionen aus Fernwärme- und Strombezug. Sie lagen im Jahr 2020 bei rund 27.658 t CO₂. Die Scope-3-Emissionen, also Emissionen, die Zulieferer, Dienstleister oder Mitarbeiter beim Pendeln zur Arbeit verursachen, werden wir auch in Zukunft nicht berechnen, da der Aufwand im Vergleich zur gewonnenen Erkenntnis zu hoch ist. Wir bemühen uns dennoch, sie zu senken.

Abfall reduzieren

Um die Hygienevorschriften einzuhalten, ist in Kliniken die Verwendung von Einmalprodukten häufig zwingend notwendig. Dadurch steigt die Abfallmenge. Das galt im Jahr 2020 mehr denn je, denn es war geprägt von der COVID-19-Pandemie. Der exponentielle Anstieg der Infektionszahlen und der damit weltweite Mangel an Hygieneartikeln haben die Aspekte des Umweltschutzes zum Wohle des Patienten und Mitarbeiterschutzes in den Hintergrund treten lassen müssen.

Im Allgemeinen verfolgen wir jedoch ein konsequentes Abfallmanagement: In jedem unserer Krankenhäuser haben wir einen eigenen Abfallbeauftragten. Außerdem schulen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig über die sachgerechte Trennung sowie Entsorgung von Abfällen und den sorgsamen Umgang mit Verbrauchsmaterialien.

Wasserreinheit gewährleisten

Für den Gesundheitskonzern RHÖN-KLINIKUM AG ist höchste Qualität beim Trinkwasser zwingend erforderlich. Wir haben daher vor Jahren eine eigene „Leitlinie für den Umgang mit Wasser“ erstellt. Die strikte Einhaltung der Vorgaben dieser Leitlinie soll die hohe Qualität des Trinkwassers vom Punkt der Übergabe aus dem öffentlichen Wasser-Netz bis zum endgültigen Einsatz und zur Verwendung sicherstellen. Wir führen zudem regelmäßig mikrobiologische Kontrollen durch, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Im Berichtszeitraum 2020 reduzierte sich der Wasserverbrauch um rund 6 Prozent auf 660.957 m³. Die gesamte Abwassermenge aller Standorte betrug im Jahr 2020 rund 630.692 m³. Belastungen des Abwassers ergeben sich durch Ausscheidungen von Kontrastmitteln oder Medikamenten wie auch durch die Aufbereitung von medizinischen Instrumenten. Fetthaltiges Abwasser, das bei der Speisenzubereitung entsteht, durchläuft grundsätzlich Fettabscheider und wird erst danach in das öffentliche Kanalnetz eingeleitet.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Beziehungen zu unseren Lieferanten pflegen wir aktiv. Um die hochwertigsten Produkte zu den besten Preisen zu bekommen, steuern wir das Lieferantenmanagement zentral für den gesamten Konzern in enger Abstimmung mit den Einkaufsleitern der Kliniken. Diese Praxis hat sich seit dem Jahr 2018 bewährt.

Im Laufe der Jahre sind aus den reinen Geschäftsbeziehungen Partnerschaften entstanden, die auf gegenseitigem Vertrauen beruhen. Unsere Vorgaben bezüglich der Qualität, Zuverlässigkeit der Lieferungen und der Wirtschaftlichkeit werden dadurch bestens erfüllt. Dazu trägt auch die jährliche Bewertung unserer Hauptlieferanten bei. Hinzu kommt, dass wir im Oktober 2020 eine Kooperation mit dem Einkauf unseres strategischen Partners Asklepios geschlossen haben. Davon versprechen wir uns eine noch stärkere Position bei Verhandlungen mit unseren Partnern.

In den vergangenen Jahren konnten wir das Risiko von Lieferengpässen kontinuierlich senken. Dazu hat beigetragen, dass wir für jede Produktgruppe mit mindestens zwei Lieferanten zusammenarbeiten. Kurzfristige Lieferschwierigkeiten können wir meist durch Lagerbestände oder alternative Produkte (Generika) überbrücken.

Eine bisher nie dagewesene Ausnahme erlebten wir, als die COVID-19-Pandemie nach Europa schwappte, sich immer schneller ausbreitete und die Nachfrage nach Produkten zum Schutz gegen das Virus rund um den Globus explodierte. Selbst unsere langjährigen Geschäftspartner konnten uns von heute auf morgen keine Schutzkleidung wie OP-Masken, OP-Hauben, FFP2-Masken oder auch Schutzkittel mehr liefern. Wir konnten jedoch zu jedem Zeitpunkt eine ausreichende Versorgung mit den Artikeln sicherstellen, indem wir sie vorübergehend zu deutlich höheren Preisen eingekauft haben. Die Lage entspannte sich, nachdem die Betriebe in Asien ihre Produktion wieder aufgenommen hatten und immer mehr deutsche Schutzmasken verfügbar waren.

Einheitliche Produkte sorgen für zuverlässige Verfügbarkeit

Verständlicherweise wollen wir nur Produkte verwenden, die sich langfristig im Klinikbetrieb bewährt haben, hochwertig sind und zu vertretbaren Kosten erworben werden können. Nicht für alle Produkte ist eine solche Standardisierung sinnvoll, wie der offene Diskurs unter den Materialwirtschaftsleitern und in den medizinischen Expertenpanels ergab.

Die Standardisierung und Vereinheitlichung von Produkten wurde im Jahr 2020 konzernweit intensiv in Expertenpanels mit der Ärzteschaft sowie unter den Materialwirtschaftsleitern diskutiert.

In den folgenden medizinischen Anwendungsbereichen hat sich die Standardisierung erneut als vorteilhaft erwiesen:

- Endoprothetik (Hüfte, Knie, Kyphoplastie)
- Herzmedizin (Schrittmacher, Defibrillatoren, Herzklappen, Stents)
- Anästhesie (Tuben, Spritzen, Sensorik)
- Labormedizin (Urindiagnostik, Blutgasanalytik u.a.)
- Pflegebereich (Urinmesssysteme, OP-Abdeckungen, Absaugung, Verbandstoffe, Infusionslösungen, Hygieneprodukte u.a.)
- Hygiene (Wasserfilter, Desinfektionsmittel u.a.)

Im nichtmedizinischen Bereich verfolgen wir beispielsweise die Standardisierung von Büroartikeln oder Papier, die Vereinheitlichung von Dienstleistern im technischen Bereich sowie die Umstellung unserer Warenwirtschaftssysteme auf ein einheitliches System für alle Klinikstandorte.

Wesentliche Warengruppen der RHÖN-KLINIKUM AG:

- Arzneimittel und Blutprodukte
(Konserven und Blutgerinnungsfaktoren)
 - Transkatheter-Aortenklappenimplantate (TAVI)
 - Herzschrittmacher und Defibrillatoren
 - Gefäßprothesen
 - Endoprothetik
 - Pflegeartikel
-

Während des Berichtszeitraums 2020 haben wir die digitale Lieferantenakte in der Konzernmaterialwirtschaft planmäßig eingeführt. Dadurch ist sichergestellt, dass alle notwendigen Informationen transparent und zentral gebündelt vorliegen.