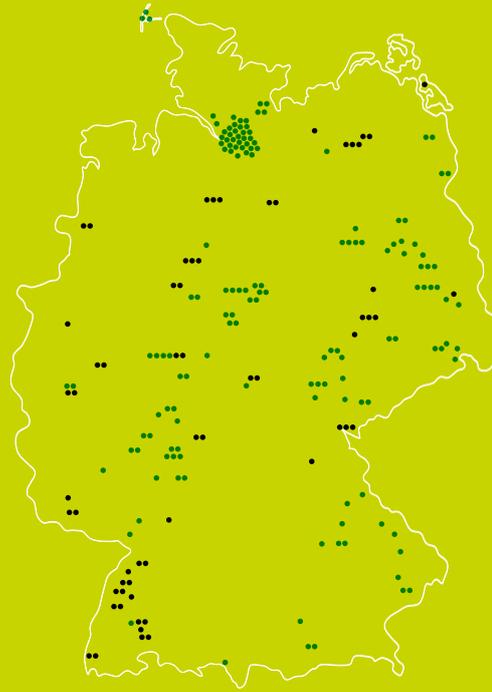


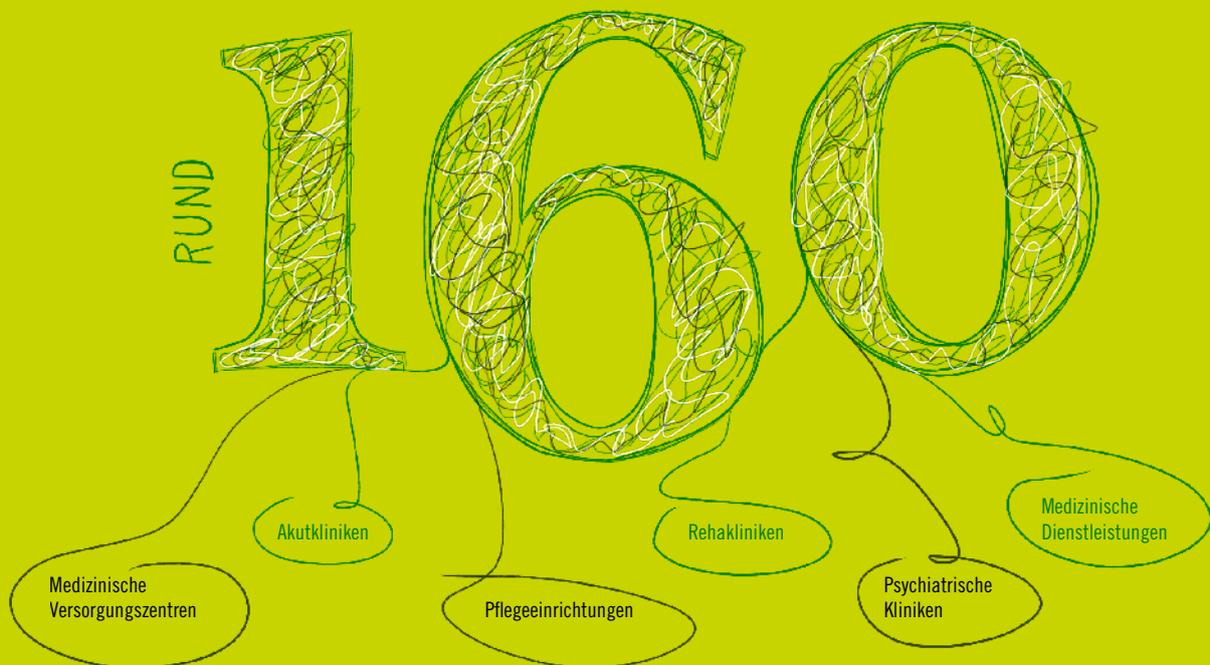


ASKLEPIOS GESUNDHEITSNETZWERK

- Asklepios Kliniken
- MediCin Kliniken



GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN IN DEUTSCHLAND





 2 / Brief der Konzerngeschäftsführung

 12 / Weiter denken: Patienten

 16 / Weiter denken: Mitarbeiter

 22 / Weiter denken: Umwelt

 26 / Berichtsprofil & GRI-Index





BRIEF DER KONZERNGESCHÄFTS- FÜHRUNG

Wie sieht der Gesundheitsmarkt in 30 Jahren aus? Welche Erwartungen hat der Patient von morgen? Wie sieht die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus? Und welche Auswirkung hat unser Tun auf die Umwelt? Das sind Fragen, die wir uns bereits heute stellen. Unser Krankenhausverbund übernimmt seit fast 35 Jahren Verantwortung für Patienten, Mitarbeiter und die Gesellschaft und orientiert sich dabei stets an seinen Grundwerten Qualität, Innovation und soziale Verantwortung.

Sich wandelnde ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen stellen uns und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Dazu gehören vor allem der demografische Wandel, der zu steigenden Patientenzahlen und gleichzeitig sinkender Verfügbarkeit von Fachkräften führt, aber auch die Digitalisierung der Prozesse und die zunehmende Regulierung im Gesundheitswesen. Die Auswirkungen des globalen Klimawandels und die immer dringlicher werdende Notwendigkeit von Umwelt- und Ressourcenschutz stellen uns zusätzlich vor neue Aufgaben.

Um angesichts dieser Herausforderungen auch in Zukunft den uns übertragenen öffentlichen Versorgungsauftrag erfüllen zu können, müssen wir unsere Verantwortung weiterdenken. Zukunftsfähigkeit erreichen wir nur, indem wir nachhaltig handeln. Asklepios hat daher im Geschäftsjahr 2018 mit dem Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements

begonnen. Im Zuge dieses Prozesses haben wir das Nachhaltigkeitsverständnis von Asklepios formuliert, das auf fünf zentralen Handlungsfeldern basiert: Patienten, Mitarbeiter, Gesellschaft, Umwelt und Compliance.

Im ersten Nachhaltigkeitsbericht von Asklepios zeigen wir transparent und über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auf, was wir in diesen Handlungsfeldern bereits geleistet haben, wie wir Herausforderungen angehen und welche Schritte wir uns für die Zukunft vornehmen. Der Bericht dient zunächst als Bestandsaufnahme – er zeigt auf, wo Asklepios gut aufgestellt ist und wo wir uns verbessern können. Wir befinden uns am Anfang der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zukünftig werden wir jährlich berichten und die regelmäßige nicht finanzielle Datensammlung ausbauen, um uns kontinuierlich in den fünf Handlungsfeldern weiterzuentwickeln.



Konzerngeschäftsführung, von links: Joachim Gemmel (COO), Prof. Dr. Christoph U. Herborn (CMO), Marco Walker (COO), Kai Hankeln (CEO), Hafid Rifi (CFO)

Unser Anspruch ist es, den höchsten Standard bei der medizinischen Behandlungsqualität zu gewährleisten, denn das Wohl der Patienten steht bei Asklepios im Mittelpunkt. Das gelingt uns nur mit unserem wertvollsten Gut: Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die wir Verantwortung tragen und denen wir ein sicheres und alter(n)sgerechtes Arbeitsumfeld ermöglichen möchten. Und die Voraussetzung dafür, um gesund zu werden und gesund zu leben, ist eine intakte Umwelt.

Uns ist daher bewusst: Nachhaltigkeit ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Mit dem vorliegenden Bericht haben wir uns auf den Weg gemacht, Nachhaltigkeit systematisch in unser tägliches Handeln zu integrieren. Dafür werden wir in den kommenden Jahren den Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements vorantreiben und konkrete Nachhaltigkeitsziele definieren. Das schaffen wir nicht alleine, sondern nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern, bei denen wir uns an dieser Stelle ausdrücklich für ihr tägliches Engagement für Asklepios und die Gesundheitsversorgung in Deutschland bedanken möchten.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Ihre Konzerngeschäftsführung

Kai Hankeln

Hafid Rifi

Joachim Gemmel

Prof. Dr. Christoph U. Herborn

Marco Walker

UNTERNEHMENS PORTRAIT

Asklepios zählt zu den größten privaten Gesundheitskonzernen in Deutschland. Seit der Gründung vor fast 35 Jahren hat sich das Familienunternehmen von einem Verbund einzelner Krankenhäuser zu einem der führenden privaten Klinikbetreiber in Deutschland entwickelt. Mit rund 160 Gesundheitseinrichtungen deckt Asklepios heute das gesamte Versorgungsspektrum medizinischer Leistungen ab und ermöglicht den Patienten, die Vorteile integrierter Behandlungsketten wahrzunehmen. Oberstes Ziel ist dabei eine stete Verbesserung der ganzheitlichen Gesundheitsversorgung zum Wohle der Patienten.

VOM KRANKENHAUSBETREIBER ZUM GESUNDHEITSKONZERN

Asklepios wurde im Jahr 1985 gegründet mit dem Ziel, einen Beitrag für eine bessere Gesundheitsversorgung und Prävention in Deutschland zu leisten. Neu erworbene Kliniken wurden saniert und modernisiert und in einen Klinikverbund integriert, der stabil und zukunftsorientiert ausgerichtet ist. Ein wichtiger Meilenstein in der Konzerngeschichte war die Privatisierung der heutigen Asklepios Kliniken Hamburg. Das Klinikcluster, das dadurch in Hamburg entstand, ist einmalig in Deutschland. Die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA fungiert als Führungsgesellschaft des Asklepios Konzerns mit Hauptsitz in Hamburg. Alleinige Komplementärin ist die Asklepios Kliniken Management GmbH, welche zu 100% von Dr. Bernard große Broermann als Alleingesellschafter gehalten wird. Alleinige Kommanditistin ist die Broermann Holding GmbH. Bei den operativen Einheiten Asklepios Kliniken, Asklepios

Kliniken Hamburg GmbH und MediClin AG handelt es sich um vollkonsolidierte Tochtergesellschaften. Die Rhön-Klinikum AG und die Athens Medical Center SA werden nach der Equity-Methode bilanziert. Die bundesweit tätige MediClin AG mit Fokus auf Neuro- und Psychowissenschaften sowie Orthopädie gehört seit 2011 mehrheitlich zur Asklepios Gruppe.

Heute zählt Asklepios mit rund 160 Gesundheitseinrichtungen und mehr als 26.000 Betten in 14 Bundesländern zu den größten privaten Klinikbetreibern in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2018 sorgten sich rund 47.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um das Wohlergehen von etwa 2,3 Millionen Patienten. Der Umsatz von Asklepios betrug 2018 EUR 3.408 Mio. und lag damit 4,5 Prozent über dem Vorjahr.

RUND
160

Gesundheitseinrichtungen

>47.000

Mitarbeiter

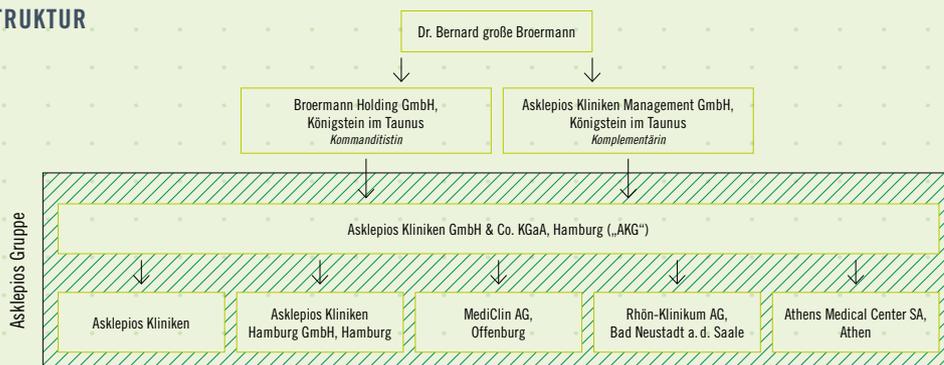
2,3

Patienten
(Mio.)

>26.000

Betten

KONZERNSTRUKTUR

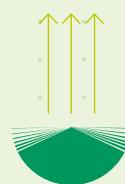


GANZHEITLICHE- GESUNDHEITSVERSORGUNG

Wir decken im Konzern das gesamte Versorgungsspektrum medizinischer Leistungen ab und sind in der Maximal-, Grund-, Regel- und Schwerpunktversorgung tätig. Nicht nur in unseren Fachkrankenhäusern mit etablierten Spezialgebieten – den Centers of Excellence – bieten wir unseren Patienten eine optimale Behandlungsinfrastruktur. Mit Medilys verfügen wir über eines der größten Kliniklabore Europas, in dem jährlich mehr als 10 Millionen Analysen und 18 Millionen Befunde durchgeführt werden.

Neben dem klassischen Krankenhausgeschäft ist Asklepios in der Vor- und Nachsorge aktiv. Durch verschiedenste Präventionsprojekte setzen wir uns gemäß dem Vorsorgeprinzip aktiv für die Gesundheitsförderung unserer Angestellten und unserer Patienten ein. Erfolgreiche Rehabilitation bedarf Nachsorge. Als Träger von Rehakliniken haben wir die Möglichkeit, die gesamte stationäre Versorgung aus einer Hand zu gewährleisten. Ambulante Unterstützung finden unsere Patienten unter anderem in unseren Medizinischen Versorgungszentren. Die Aponova Home & Care GmbH ist das Bindeglied zwischen dem stationären und post-stationären Bereich und stellt die Weiterbetreuung unserer Patienten nach der Entlassung aus dem Krankenhaus im Rahmen der ärztlich verordneten Therapie sicher.

Damit wir unseren Patienten auch in Zukunft höchste Behandlungsqualität garantieren können, entwickeln wir unsere Geschäftsfelder kontinuierlich weiter und verbessern bestehende Strukturen und Abläufe. Dafür nutzen wir verstärkt die Möglichkeiten der Digitalisierung unserer Prozesse. Zum effizienteren Patientenmanagement verwenden wir beispielsweise das Terminbuchungssystem samed[®], welches das Gesundheitswesen vernetzt und medizinische Arbeitsabläufe und Prozesse optimiert. Das Krankenhausinformationssystem M-KIS, das wir mittelfristig in unseren Kliniken etablieren möchten, begleitet unsere Patienten auf ihrem gesamten Behandlungsweg durchs Krankenhaus – von der Aufnahme über die Behandlung bis zur Entlassung. Unser privater Sparten-Fernsehsender Health TV informiert über Gesundheit, Ernährung, Wohlbefinden und Medizin und trägt damit verstärkt zur Gesundheitsprävention bei.



ZENTRALISIERUNG



AUSBAU AMBULANTE
VERSORGUNGSZENTREN



DIGITALE DIENSTE



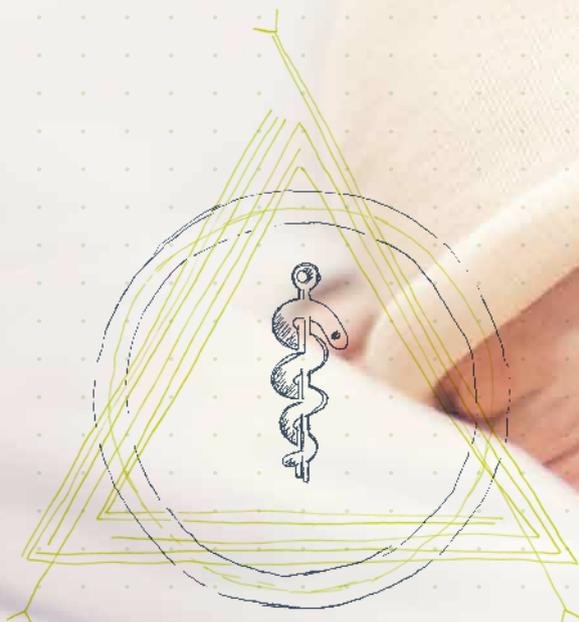
MANAGEMENT

Als Familienunternehmen im Gesundheitswesen ist sich Asklepios seiner besonderen gesellschaftlichen Bedeutung bewusst. Eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unser Verhaltenskodex dient allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Wegweiser für integriertes Verhalten, das unseren drei Grundwerten entspricht: Qualität, Innovation und soziale Verantwortung. Damit wir auch weiterhin unserer Verantwortung gerecht werden und zukunftsfähig aufgestellt sind, müssen wir uns neuen Herausforderungen stellen und unsere Verantwortung weiterdenken.

UNTERNEHMENSWERTE

Bei all unseren unternehmerischen Handlungen orientieren wir uns an den Grundwerten: Qualität, Innovation und soziale Verantwortung. Unser Anspruch ist es, den höchsten Standard bei der medizinischen Behandlungsqualität zu gewährleisten. Deswegen widmen wir uns kontinuierlich der Qualitätsverbesserung, indem wir bestehende Prozesse und Strukturen weiterentwickeln und optimieren. Moderne Medizin ist für uns mehr als die Selbstverständlichkeit, auf neueste technische Geräte zu setzen. Deswegen fördern wir aktiv neue Formen der Zusammenarbeit, stärken die Einbindung der Patienten in den Organisations- und Behandlungsprozessen und unterstützen die medizinische Forschung. Neben dem anhaltenden Ausbau der medizinischen Versorgung im Sinne unserer Patienten ist uns die Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten bewusst. Mit Programmen zur Gesundheitsförderung und Prävention, aber auch mit individuellen Gestaltungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf versuchen wir, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Seit Jahren engagiert sich unser Gesellschafter im Rahmen der Dr. Broermann Stiftung zudem aktiv für die Krankheitsprävention von Kindern und Jugendlichen.

INNOVATION



QUALITÄT

SOZIALE
VERANTWORTUNG

VERANTWORTUNG WEITERDENKEN

Mit dem uns übertragenen öffentlichen Versorgungsauftrag übernehmen wir seit fast 35 Jahren Verantwortung für unsere Patienten, unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft. Als einer der führenden Gesundheitsanbieter in Deutschland bewegt sich Asklepios in einem Spannungsfeld aus ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen und Megatrends. Um auch in Zukunft unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, müssen wir einen Schritt weiterdenken.

Zunehmende Regulierung und steigender Kostendruck stellen uns vor die Herausforderung, sowohl höchste Behandlungsqualität zu gewährleisten als auch die Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens sicherzustellen. Durch das Voranschreiten des demografischen Wandels müssen wir uns schon heute mit steigenden Patientenzahlen, bei gleichzeitig sinkender Verfügbarkeit

von qualifiziertem Fachpersonal, auseinandersetzen. Die Digitalisierung eröffnet Klinikbetreibern neue Möglichkeiten einer effizienteren Patientenkoordination. Gleichzeitig stellt sie uns vor Herausforderungen, da Datenschutz gewährleistet und Personal weitergebildet werden muss. Mit der Verabschiedung des Pariser Klimaabkommens kommt uns als Betreiber von rund 160 Gesundheitseinrichtungen außerdem eine wichtige Rolle im Klimaschutz zuteil: Mehr als 30 Prozent der weltweiten Emissionen sind laut IPCC auf den Immobiliensektor zurückzuführen. Damit auch wir unseren Beitrag zur Erreichung des Zwei-Grad-Ziels leisten, gilt es, die Energieeffizienz unserer Kliniken zu steigern und CO₂-Emissionen zu reduzieren.

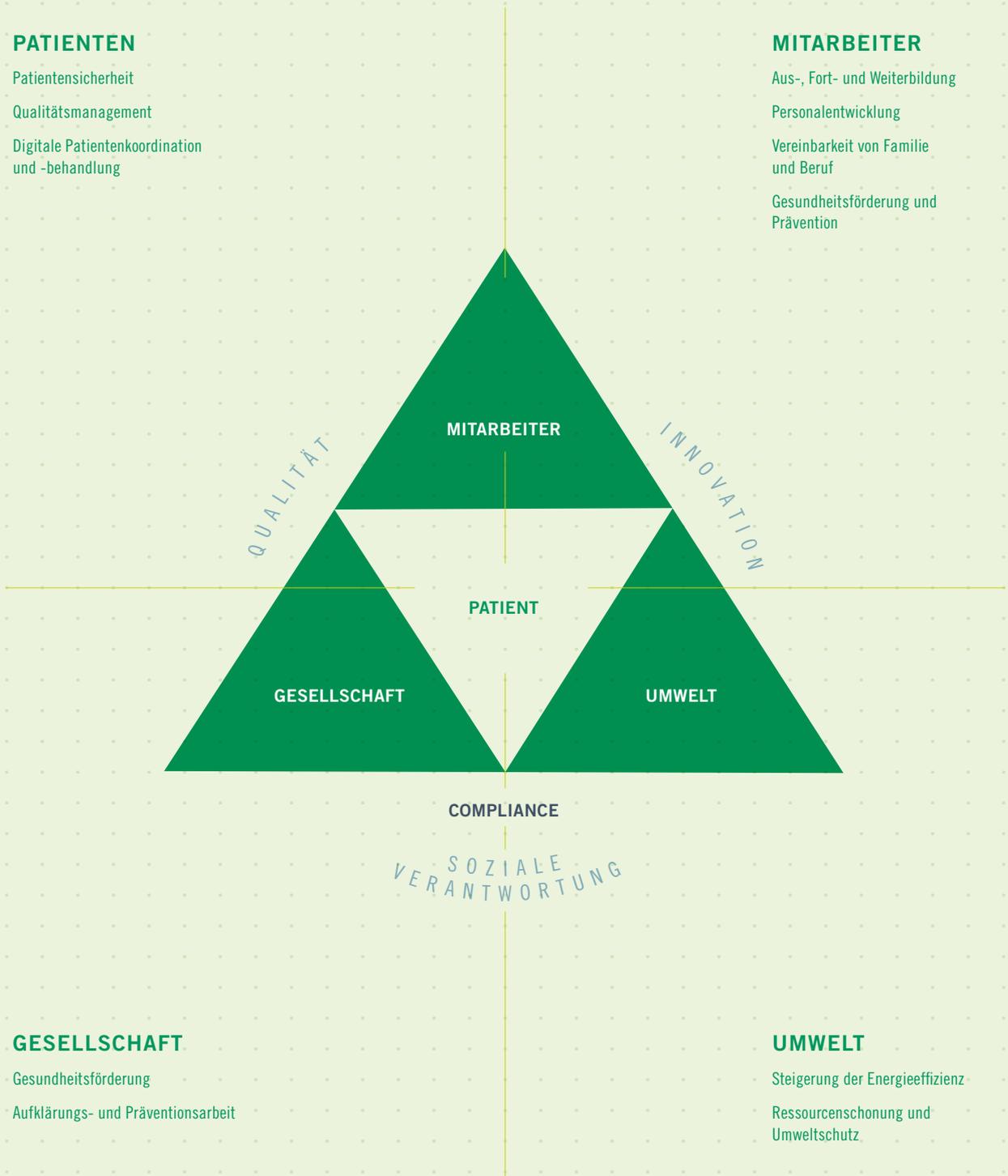
NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS

PATIENTEN

Patientensicherheit
Qualitätsmanagement
Digitale Patientenkoordination
und -behandlung

MITARBEITER

Aus-, Fort- und Weiterbildung
Personalentwicklung
Vereinbarkeit von Familie
und Beruf
Gesundheitsförderung und
Prävention



GESELLSCHAFT

Gesundheitsförderung
Aufklärungs- und Präventionsarbeit

UMWELT

Steigerung der Energieeffizienz
Ressourcenschonung und
Umweltschutz

NACHHALTIGKEITSANSATZ

Mit dem Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements und einer kontinuierlichen Berichterstattung haben wir uns auf den Weg gemacht, Nachhaltigkeit systematisch im Konzern zu verankern. Folgende Handlungsfelder stehen dabei für Asklepios im Vordergrund:

Patient: Der Mensch steht bei Asklepios im Mittelpunkt. Wir übernehmen Verantwortung für das Wohl des Patienten und verpflichten uns zu höchster Behandlungsqualität. Mithilfe der Digitalisierung von Prozessen werden wir eine effizientere Patientenkoordination und innovative Behandlungsmethoden ermöglichen.

Mitarbeiter: Unsere über 47.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Qualifiziertes, motiviertes Personal ist die Grundvoraussetzung, um höchste Behandlungsqualität und Patientenzufriedenheit zu garantieren. Deshalb setzen wir uns aktiv für die Gesundheit und Weiterbildung unserer Angestellten ein. Wir möchten unsere Attraktivität als Arbeitgeber ausbauen, um auch in Zeiten von Fachkräftemangel neues Personal gewinnen zu können.

Gesellschaft: Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unser Anspruch, die Gesundheitsförderung in der Gesellschaft voranzutreiben. Deswegen setzen wir uns verstärkt für Präventionsarbeit ein, angefangen bei den Jüngsten der Gesellschaft.

Umwelt: Eine intakte Umwelt fördert die gesunde Entwicklung des Menschen und ist neben sozialen und ökonomischen Einflüssen eine wichtige Voraussetzung für gute Lebensqualität. Zum Klima- und Umweltschutz können wir vor allem durch die Verbesserung unserer Energieeffizienz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen beitragen.

Compliance: Integres und rechtskonformes Verhalten ist für Asklepios die Voraussetzung für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Die Einhaltung von Gesetzen verstehen wir als Basis unserer Verantwortung. Über gesetzliche Vorschriften hinaus verfolgen wir strenge Anti-Korruptionsrichtlinien und halten uns an hohe ethische Standards und Regeln für gute Unternehmensführung.

NACHHALTIGKEITS-ORGANISATION

Die Zuständigkeit für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Chief Financial Officer von Asklepios, dessen Position von Hafid Rifi eingenommen wird. Auf operativer Ebene wurde im Jahr 2018 eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe gegründet, die sich regelmäßig mit den für Asklepios relevanten Nachhaltigkeitsthemen auseinandersetzt. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern zentraler Organisationseinheiten des Asklepios Konzerns (Personal, Arbeits- und Tarifrecht, Einkauf und Logistik, Compliance, Recht, Architektur und Bau, Strategisches Qualitätsmanagement, Unternehmenskommunikation und Investor Relations). Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es, die systematische Bestandsaufnahme für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu koordinieren, Empfehlungen für die Konzerngeschäftsführung zu formulieren und Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe ist auf Konzernebene angesiedelt, die Umsetzung der formulierten Maßnahmen liegt in der Verantwortung der einzelnen Einrichtungen. Die Arbeitsgruppe trifft sich viermal im Jahr. Das erste Treffen fand im Oktober 2018 statt, bei dem die wesentlichen Themen für den ersten Nachhaltigkeitsbericht diskutiert und definiert wurden.



Mirjam Constantin,
Projektleitung Arbeitsgruppe
Nachhaltigkeit:

Wir möchten Ideen und neue relevante Aspekte zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit entwickeln und umsetzen. Die Gründung unserer Arbeitsgruppe und die Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts sind ein erster Schritt. Wichtig ist, das Nachhaltigkeitsverständnis im Unternehmen zu etablieren – aber auch, auf bereits bestehende gute Projekte aufmerksam zu machen und darauf aufzubauen.

”

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Konzerngeschäftsführung von Asklepios leitet das Unternehmen, legt die strategische Ausrichtung sowie deren Umsetzung fest. Im Jahr 2018 gehörten der Konzerngeschäftsführung fünf männliche Mitglieder deutscher Nationalität an. Weitere Organe der Gesellschaft sind der Aufsichtsrat, der Beirat sowie die Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat, bestehend aus 20 Mitgliedern, überwacht und berät die Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin, soweit dies nicht Aufgabe des Beirates ist. Dem Beirat obliegt die Beratung, Kontrolle und Überwachung der Geschäftsführung, soweit die entsprechenden Rechte und Pflichten nicht dem Aufsichtsrat oder der Hauptversammlung zugewiesen sind. Weiterführende Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2018 auf Seite 56.

Asklepios etabliert eine zentrale Organisation, bei der die operative Verantwortung für die Erreichung der Ziele jedoch den regionalen Einheiten übertragen wird, die auch organisatorisch die Patienten betreuen. Die Organisationsstruktur basiert auf den Zentralfunktionen Einkauf & Versorgung, Informationstechnologie, Erlösmanagement, Architektur & Bau, Finanzen, Finanzierung, Treasury & Investor Relations, Medizinrecht, Versicherungen & Compliance, Personal, Pflege sowie Unternehmenskommunikation & Marketing.

KONZERNWEITE VERHALTENSSTANDARDS

Integres Verhalten ist Voraussetzung, um als verlässlicher Partner im Gesundheitswesen wahrgenommen zu werden. Integrität, Vertrauen und Loyalität sind leitende Grundsätze, die Führungsstil sowie Umgangsformen bei Asklepios prägen. Mithilfe dieser Verhaltensgrundsätze wollen wir die gesamtunternehmerischen Ziele von Asklepios erreichen.

Die konzernweiten Verhaltensstandards von Asklepios sind in unserem Verhaltenskodex spezifiziert. Dieser gilt für alle Angestellten, Führungskräfte und Organmitglieder und unterstützt sie dabei, im Arbeitsalltag die richtigen Entscheidungen zu treffen. Inhaltlich setzt er nicht nur Standards zum allgemeinen geschäftlichen Verhalten, sondern macht auch Angaben zu Themen wie Rechtskonformität, Vermeidung von Interessenkonflikten, Datenschutz, Übernahme von sozialer Verantwortung und Umweltschutz. Darüber hinaus sind konzernweite verbindliche Verhaltensstandards in den Führungsgrundsätzen von Asklepios festgeschrieben. Diese betonen die Vorbildfunktion der Führungskräfte und fordern sie auf, fair und respektvoll mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen, eine transparente Kommunikation zu verfolgen und ziel- und ergebnisorientiert zu handeln.

Unsere Werte und Verhaltensgrundsätze vermitteln wir allen neuen Angestellten bei Eintritt in unser Unternehmen, indem wir diese im Intranet veröffentlichen und zudem der obersten Führungsebene persönlich zur Verfügung stellen. Führungskräfte werden für ihre Vorbildrolle durch entsprechende Schulungen sensibilisiert.

COMPLIANCE UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Asklepios bekennt sich zur strikten Vermeidung von Korruption. Zur Einhaltung regelkonformen Handelns haben wir ein Compliance Management System entwickelt, das fortlaufend weiterentwickelt wird. Ziel ist es, relevante Compliance- und Korruptionsrisiken frühzeitig zu identifizieren und diesen mittels geeigneter Maßnahmen zu begegnen. Hierdurch sollen Angestellte bei Handlungsentscheidungen unterstützt werden sowie diese und das Unternehmen vor Gesetzes- oder Regelverstößen geschützt werden. Federführend für das Thema ist der Head of Compliance, der dem Konzernbereich Medizinrecht, Versicherungen & Compliance angegliedert ist. Dieser Bereich berichtet direkt an den Chief Financial Officer.

Zentrales Compliance-Dokument ist unser Verhaltenskodex. In diesem werden allgemeine Compliance-Standards und Erwartungen definiert, die sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten. Unsere Führungsgrundsätze verpflichten zudem die Managementebenen in besonderer Weise zu ethisch korrektem Verhalten. Ferner bestehen konzernweit gültige Verfahrensanweisungen zu Korruptionsthemen wie z. B. dem Umgang mit Zuwendungen oder der persönlichen Leistungserbringung. Alle relevanten Compliance-Verfahrensanweisungen sind im Intranet abrufbar. Weitere wesentliche Initiativen zur Stärkung von Compliance im Unternehmen sind u. a. der Aufbau einer robusten Organisations- und Kommunikationsstruktur, die Sensibilisierung und Schulung unserer Angestellten für besonders kritische Compliance-Sachverhalte sowie die Einführung eines Hinweisgebersystems.

RISIKOMANAGEMENT

Als einer der führenden Gesundheitskonzerne in Deutschland ist Asklepios einer Reihe von potentiellen Risiken ausgesetzt. Diese ergeben sich unter anderem aus der Wachstumsdynamik, der Komplexität der Geschäftsverflechtungen, hohen regulatorischen Anforderungen, stetigem wissenschaftlichen, medizinischen und technologischen Fortschritt sowie der Forderung nach steigender Effizienz und Effektivität und steigenden Patientenansprüchen. Asklepios verfolgt einen ganzheitlichen Risikomanagement-Ansatz, der es ermöglicht, nicht nur Risiken, sondern auch Chancen frühzeitig zu identifizieren. Durch die kombinierte Chancen- und Risikobetrachtung wollen wir wirtschaftlichen Erfolg langfristig sichern, die Ansprüche unserer Patienten erfüllen und unseren Angestellten sichere Arbeitsplätze bieten. Das Risiko- und Chancenmanagement von Asklepios setzt sich aus Top-down- und Bottom-up-Prozessen zusammen und wird durch ein systematisches Maßnahmenmanagement abgerundet. Zur effektiven Erfassung und Steuerung von Risiken und Chancen nutzen wir eine Risikomanagementsoftware, die auf die Bedürfnisse von Asklepios abgestimmt ist. Ökologische Risiken, die sich beispielsweise aus dem Klimawandel ergeben können, finden derzeit durch die Bottom-up-Komponente Eingang in die Risikoberichterstattung. Um die strategische Ausrichtung des Risikomanagements von Asklepios zu stärken, wurde 2017 ein strategisches Risikomanagementkomitee eingerichtet. Eine detaillierte Darstellung unseres Risikomanagements finden Sie im Geschäftsbericht 2018 auf den Seiten 42 ff.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Mit mehr als 160 Gesundheitseinrichtungen hat Asklepios einen großen Bedarf an verschiedensten Produkten und Dienstleistungen. Dementsprechend groß und divers ist unser Beschaffungsnetzwerk. Zu den wesentlichen Produkten und Dienstleistungen, die wir beziehen, gehören der Medizinische Bedarf, der Wirtschaftsbedarf, der Verwaltungsbedarf und der Bürobedarf. Weiterhin werden Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Technik, Medizintechnik, Lebensmittel, Energie sowie Entsorgungs- und Wäschemanagement bezogen. Das gesamte Beschaffungsvolumen für das Jahr 2018 lag bei rund EUR 750 Mio.

Das Lieferantenmanagement von Asklepios wird zentral von der Asklepios Service Einkauf und Versorgung GmbH verantwortet. Ziel unseres Lieferantenmanagements ist eine standardisierte anforderungsgerechte Versorgung sämtlicher Asklepios Einrichtungen, um einen effizienten Beschaffungsprozess zu gewährleisten und höchste Qualität der eingekauften Produkte und Dienstleistungen zu sichern. Im Jahr 2018 konnte die dazu notwendige konsequente Zentralisierung des Einkaufs durch den Anschluss von mehr als zwölf weiteren Akutklinken deutschlandweit deutlich vorangebracht werden.

Die nachfolgenden Kernelemente sind entscheidende Erfolgsfaktoren in unserem Lieferantenmanagement:

- 1/ Fachspezifische Arbeitsgruppen und Expertenkreise, die die anforderungsgerechte, herstellerunabhängige Qualität definieren
- 2/ Abschluss verbindlicher Lieferantenrahmenverträge und damit verbundener lieferantenübergreifender Produktstrategien
- 3/ Umsetzung der Produktstrategien durch Facheinkäuferkonzept
- 4/ Anwendung des Vier-Augen-Prinzips bei sämtlichen operativen und strategischen Einkaufstätigkeiten
- 5/ Hoher Automatisierungsgrad im Beschaffungs- und Logistikprozess
- 6/ Einheitliches Rahmenvertrags- und Sachkostencontrolling

Die Bewertung und Auswahl von Lieferanten erfolgt anhand der Kriterien Qualität, Innovation und Wirtschaftlichkeit. Eine Bewertung nach sozialen und ökologischen Kriterien findet derzeit noch nicht statt, ist aber für die Zukunft geplant. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Deswegen enthalten die verbindlichen Rahmenverträge, die wir mit all unseren Lieferanten abschließen, auch Compliance-Richtlinien. Durch Verfahrensanweisungen werden unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klare Regelungen vorgegeben, in denen die Annahme von Zuwendungen verboten ist.

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

Asklepios steht im regelmäßigen Austausch mit seinen wesentlichen Stakeholdern. Dazu zählen wir Patienten, Mitarbeiter und Investoren, da diese einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit von Asklepios haben. Der beständige Austausch mit unseren Stakeholdern ermöglicht uns, ihre Erwartungen an uns besser zu verstehen und diesen zu entsprechen. Für den Dialog mit unseren Stakeholdergruppen nutzen wir diverse Kanäle und Formate.

Patienten: Durch die Veröffentlichung von regelmäßigen Pressemitteilungen auf unserer Website informieren wir Patienten u. a. über Spezialsprechstunden und aktuelle Veranstaltungen. Für Feedback und Verbesserungsvorschläge stehen unseren Patienten verschiedene Beschwerdemechanismen zur Verfügung. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt [Qualitätsmanagement](#).

Mitarbeiter: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren wir konzernweit per Mitarbeitermagazin und Intranet über aktuelle Entwicklungen. Ein Austausch zwischen Angestellten und Klinikleitung besteht außerdem in den regelmäßig vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen und den in unregelmäßigen Abständen stattfindenden Mitarbeiterversammlungen, die von der Geschäftsführung organisiert werden. Mitarbeiterbefragungen wurden bislang dezentral und anlassbezogen durchgeführt.

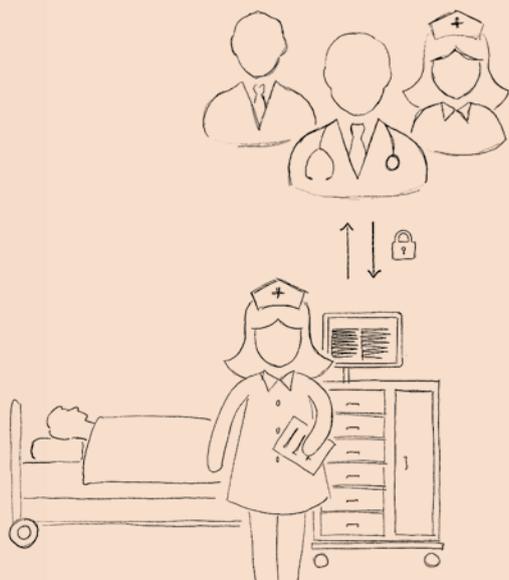
Investoren: Unsere Investoren informieren wir regelmäßig und zeitnah zur Geschäftsentwicklung, Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Dies geschieht durch die Publikation von Konzern-Quartalsmitteilungen, Konzern-Zwischenberichten und unserem Geschäftsbericht sowie der Veröffentlichung von Corporate News.

siehe
Seite 14



PATIENTEN

Das Wohl unserer Patienten steht bei Asklepios im Mittelpunkt. Unsere Bemühungen um Qualität und Sicherheit verstehen wir als kontinuierlichen Prozess. Denn indem wir uns fortwährend kritisch mit unseren Leistungen auseinandersetzen, verbessern wir uns kontinuierlich und sichern unseren hohen Behandlungsstandard. Um den Herausforderungen des demografischen Wandels entgegenzutreten, fördern wir aktiv Innovationen. Dafür nutzen wir verstärkt die Digitalisierung, die vielfältige Möglichkeiten einer effizienteren, schnelleren und besseren Patientenversorgung bietet. Der Schutz von personenbezogenen Daten hat dabei oberste Priorität.

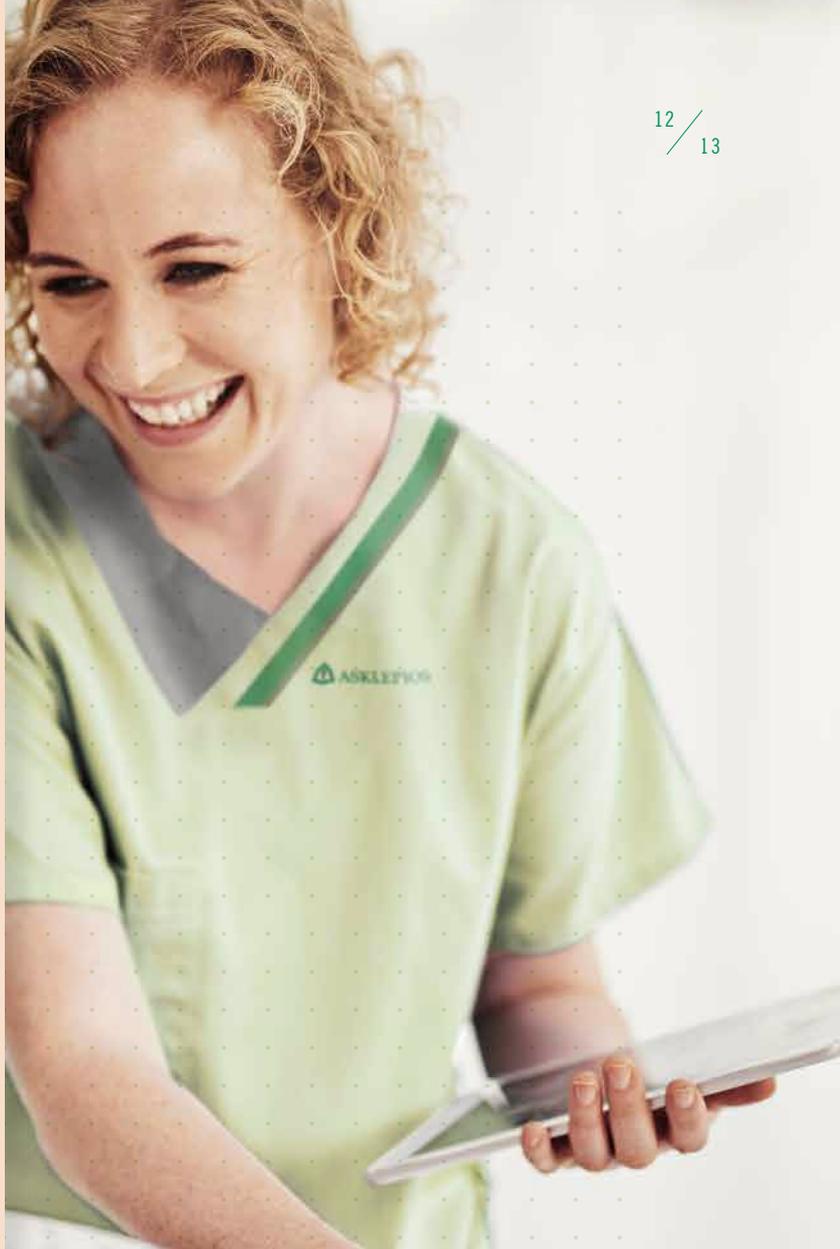


DER DIGITALE PATIENT

Jens Bode, Leiter strategisches Projektmanagement, über die Einführung eines zentralen Klinischen Informationssystems in den Hamburger Asklepios Kliniken

Worum geht es in dem Projekt?

Kern des Projekts ist die Einführung der digitalen Patientenakte, die von der Aufnahme des Patienten bis zu seiner Entlassung alle notwendigen Daten – also Medikation, Behandlung und Notizen von Ärzten, Pflegeern und Therapeuten – dokumentiert. Damit soll von einer sehr heterogenen, papier- und systembasierten auf eine einheitliche, digitale Krankendokumentation umgestellt werden. Innerhalb eines Klinikums können dann alle Fachabteilungen bei Bedarf schnell und einfach auf alle Informationen, die in der digitalen Patientenakte vermerkt sind, zugreifen. Zurzeit arbeiten wir an der Umstellung in den sieben Hamburger Asklepios Kliniken. Für diesen Zweck setzen wir das Krankeninformationssystem der Meierhofer AG (M-KIS) ein, welches an die Bedürfnisse der Asklepios Kliniken angepasst wird und einen einrichtungsübergreifenden Standard bilden soll.



Krankeninformationssysteme nutzen, wollen wir die Patientenkoordination effizienter gestalten – von der Aufnahme über die Behandlung bis hin zur Entlassung. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung auch im medizinischen Bereich eine Verbesserung der Behandlungsqualität. Neue digitale Austauschformate ermöglichen unseren Ärzten, schnell und einfach Experten aus anderen Kliniken zu konsultieren. Dies und die Nutzung von modernsten technischen Geräten erleichtert es uns, genauere Diagnosen zu stellen und individuellere Therapiemöglichkeiten zu definieren. Nicht zuletzt steigert die Digitalisierung der Prozesse die Servicequalität, da sie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Zeit für den direkten Kontakt mit unseren Patienten einräumt. Deswegen wollen wir auch in Zukunft die Chancen der Digitalisierung nutzen. Mögliche Risiken, beispielsweise hinsichtlich des Datenschutzes, behalten wir dabei konsequent im Blick. Denn im Mittelpunkt jeglicher Digitalisierungsmaßnahmen steht stets das Wohl unserer Patienten.



PATIENTEN

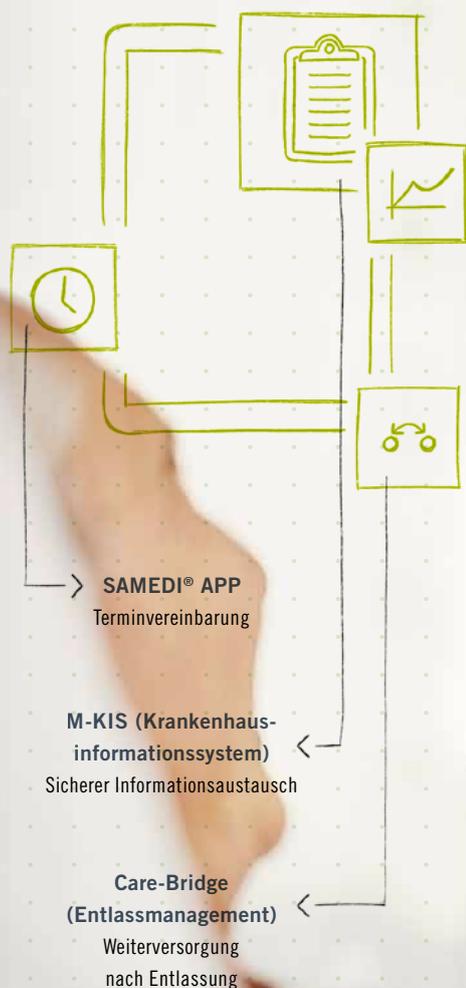
Das Wohl unserer Patienten im Mittelpunkt. Unsere Ber und Sicherheit verstehen w Prozess. Denn indem wir u tisch mit unseren Leistung verbessern wir uns kontinu unseren hohen Behandlung Herausforderungen des dem entgegentreten, fördern w Dafür nutzen wir verstärkt die vielfältige Möglichkeite schnelleren und besseren Pa bietet. Der Schutz von perso hat dabei oberste Priorität.

Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?

Mit der Einführung der digitalen Patientenakte wollen wir die Krankenversorgung in den Einrichtungen optimieren – und zwar mit einem zukunftssicheren System. In vielen anderen europäischen Ländern, wie z. B. Österreich, gibt es bereits eine zentrale Datenverwaltung aller Krankeninformationen. Deutschland ist in dieser Hinsicht noch in der Konzeptionsphase. Wir wollen Vorreiter werden und deutschlandweit komplett digital umstellen. So machen wir die Patientenversorgung effizienter, schneller und besser. Datenschutz spielt dabei eine zentrale Rolle. In den meisten Kliniken arbeiten die einzelnen Fachabteilungen aktuell noch mit sehr unterschiedlichen Dokumentationssystemen. Ein Transfer von Behandlungsinformationen birgt dabei immer Risiken und verzögert den Behandlungsprozess. Mit einem einheitlichen Krankeninformationssystem optimieren wir den Behandlungsprozess für unsere Patienten.

Welche Erfolge konnten bereits verzeichnet werden? Welche Herausforderungen gibt es bei der Umsetzung?

2017/2018 wurde M-KIS erfolgreich in den Asklepios Einrichtungen Westklinikum Rissen und Wandsbek eingeführt. Bis Ende 2021 sollen dann alle Hamburger Asklepios Kliniken umgestellt werden. Die größte Herausforderung dabei ist die Standardisierung der Prozesse – es steht zwar über jeder Einrichtung „Krankenhaus“, aber die einzelnen Einrichtungen unterscheiden sich teilweise in ihren Arbeitsabläufen. Da braucht es viel Fingerspitzengefühl und Diplomatie. Ältere Angestellte haben meist Ängste im Umgang mit einer vollelektronischen Patientenakte. Durch Schulungen unterstützen wir sie vor und nach der Einführung. Die Umstellung in Rissen und Wandsbek hat gezeigt, dass das System intuitiver werden muss. Dafür sind wir auf die konstruktive Zusammenarbeit mit den Anwendern angewiesen: Nur gemeinsam können wir das System stetig weiterentwickeln und optimieren.



QUALITÄT DURCH INNOVATION

Unser Anspruch ist es, den höchsten Standard bei der medizinischen Behandlungsqualität zu gewährleisten. Innovation und Forschung sind die Basis, um gute medizinische Ergebnisse zu erlangen. Deswegen setzen wir uns aktiv für Innovationsförderung bei Asklepios ein. Mit dem Forschungs- und Innovationszentrum Asklepios proresearch verfügen wir über die größte private klinische Forschungsorganisation Deutschlands. Durch neue Formen der Zusammenarbeit – ein Beispiel sind unsere Medical Boards – fördern wir den klinikübergreifenden Wissensaustausch.

Der demografische Wandel stellt uns vor neue Herausforderungen in der Qualitätssicherung: Während Patientenzahlen kontinuierlich steigen, sinkt die Zahl von verfügbarem Fachpersonal. Deswegen ist es umso wichtiger, innovative Lösungen zur Patientenbetreuung zu entwickeln. Die Digitalisierung von Prozessen bietet uns vielfältige Möglichkeiten, um diesen Herausforderungen angemessen entgegenzutreten. Indem wir beispielsweise digitale

Krankeninformationssysteme nutzen, wollen wir die Patientenkoordination effizienter gestalten – von der Aufnahme über die Behandlung bis hin zur Entlassung. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung auch im medizinischen Bereich eine Verbesserung der Behandlungsqualität. Neue digitale Austauschformate ermöglichen unseren Ärzten, schnell und einfach Experten aus anderen Kliniken zu konsultieren. Dies und die Nutzung von modernsten technischen Geräten erleichtert es uns, genauere Diagnosen zu stellen und individuellere Therapiemöglichkeiten zu definieren. Nicht zuletzt steigert die Digitalisierung der Prozesse die Servicequalität, da sie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Zeit für den direkten Kontakt mit unseren Patienten einräumt. Deswegen wollen wir auch in Zukunft die Chancen der Digitalisierung nutzen. Mögliche Risiken, beispielsweise hinsichtlich des Datenschutzes, behalten wir dabei konsequent im Blick. Denn im Mittelpunkt jeglicher Digitalisierungsmaßnahmen steht stets das Wohl unserer Patienten.

KONTINUIERLICHES QUALITÄTSMANAGEMENT

Asklepios verfügt über ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem, das über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geht. Klinikintern sorgen Qualitäts- und Risikomanager und auf klinikübergreifender Ebene der Konzernbereich Qualität für die Umsetzung. Ziel ist die Sicherstellung und Weiterentwicklung einer hochwertigen medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Patientenversorgung in allen Asklepios Kliniken.

Das Qualitätsmanagement aller Akutkliniken ist nach dem Verfahren DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Alle Rehakliniken sind nach einem von der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation anerkannten Verfahren zertifiziert. Eine regelmäßige Überprüfung der Einhaltung der konzernweiten Qualitätsstandards durch systematische Audits sichert die kontinuierliche Weiterentwicklung der Behandlungsqualität. In den Akutkliniken werden deswegen regelmäßig interne Qualitätsmanagement-Audits sowie Peer Reviews durchgeführt, in denen eine systematische Vor-Ort-Analyse medizinischer Behandlungsfälle durch externe Fachkollegen und anhand von retrospektivem Aktenstudium stattfindet. Ziel ist es, Optimierungspotentiale zu identifizieren und die Ergebnisqualität zu verbessern. In einem jährlichen Bericht zur medizinischen Ergebnisqualität machen wir die bei Asklepios erbrachte Qualität für die Öffentlichkeit transparent.

 www.asklepios.com/parchim/qualitaet/qualitaetsmanagement/qualitaetsbericht

SYSTEMATISCHES BESCHWERDEMANAGEMENT

Ein funktionierendes Beschwerdemanagement trägt zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Zufriedenheit, Versorgung und Sicherheit von Patienten und ihren Angehörigen bei. Asklepios verfügt über ein patientenorientiertes Beschwerdemanagement, das den Anforderungen des Patientengesetzes entspricht. Ziel unseres Beschwerdemanagement ist es, Qualität und Kundenzufriedenheit zu steigern und langfristige Kundenbindung zu erreichen. In allen Kliniken gibt es einen Beschwerdebeauftragten, der für die Beschwerdebearbeitung zuständig ist. Um Schwachstellen zu identifizieren und kontinuierlich zu verbessern, stellen wir eine Reihe von möglichst leicht zugänglichen Beschwerdewegen für Patienten, Kunden und Geschäftspartner zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem:

- › Interne Patientenbefragung mittels Fragebogen während des Aufenthalts
- › Externe Patientenbefragung alle drei Jahre
- › Meinungskarten, Patientenkommentare und Briefkästen
- › Patientenseite „Lob & Kritik“ im Internet
- › Elektronische Feedbacksysteme, beispielsweise zur Sauberkeit und Wartezeit in Notaufnahmen.

Alle Hinweise, die an uns herangetragen werden, werden analysiert und genutzt, um unser Qualitätsmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Es besteht für alle Asklepios Einrichtungen die Möglichkeit, ein Qualitätssiegel „Beschwerdemanagement“ mit einem Gültigkeitszeitraum von zwei Jahren zu erwerben. Die Anforderungen dieses freiwilligen Qualitätssiegels werden intern vom Konzernbereich Qualität in Form eines Audits und durch den TÜV Süd im Rahmen des etablierten Hygiene-Checks der LHI (Lufthansa Hygiene Institut) geprüft.

PATIENTENSICHERHEIT

Im Rahmen des klinischen Risikomanagements wurde 2009 das Asklepios Programm Patientensicherheit initiiert, das seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wird. Das Programm beinhaltet Methoden, Instrumente und Standards zur frühzeitigen Erkennung klinischer Risiken, deren Analyse und Prävention. Auf Grundlage der Ergebnisse der Risikoanalysen werden Konzernstandards zur Verbesserung der Patientensicherheit entwickelt sowie Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen zur Risikominimierung abgeleitet. Orientiert an internationalen und nationalen Empfehlungen der WHO und des Aktionsbündnisses Patientensicherheit setzen alle Asklepios Kliniken folgende verbindliche Standards um:

- › „Asklepios Sicherheits-Checkliste OP“
- › „Zählkontrolle OP“ zur Vermeidung unbeabsichtigt belasteter Fremdkörper im OP-Gebiet
- › „Vermeidung von Eingriffsverwechslungen“, unter anderem durch Markierung des OP-Gebiets
- › „Sichere Patientenidentifikation“ zur Reduzierung der Gefahr von Verwechslungen (insbesondere bei Medikamenten, Diagnostik, Therapie)
- › Patientenarmbänder in allen Kliniken.

Die Umsetzung dieser Standards wird jährlich durch interne und externe Audits überprüft.

Hygiene ist ein wichtiger Baustein zur Patientensicherheit. Deswegen ergreifen die Asklepios Kliniken im Rahmen der Krankenhaushygiene umfangreiche Maßnahmen zur Erhöhung der Patientensicherheit. Dazu zählen unter anderem konzerninterne Qualifizierungsmaßnahmen für Hygienefachpersonal, verbindliche Umsetzungen von Hygienestandards in allen Bereichen des Krankenhauses, Hygieneaudits zur Unterstützung der Einhaltung von Hygieneanforderungen, Teilnahme an Surveillance-Erhebungen, Teilnahme an der „Aktion Saubere Hände“ der WHO sowie das Qualitätssiegel „Sichere Aufbereitung von Medikalprodukten“.

Das Berichts- und Lernsystem CIRS (Critical Incident Reporting System) ist in den letzten Jahren ein unverzichtbarer Standard zur Prävention von Fehlern und unerwünschten Ereignissen im Rahmen des Klinischen Risikomanagements geworden. Seit 2011 wird das Konzept in allen Akutkliniken sowie einigen Reha-Einrichtungen und Psychiatrien von Asklepios angewendet. Ziel ist es, unerwünschte Ereignisse und Beinahe-Schäden frühzeitig zu erkennen

und daraus Maßnahmen zu deren künftiger Vermeidung abzuleiten. Alle Angestellten von Asklepios können sich durch anonyme Meldungen an CIRS beteiligen. Dabei ermöglicht CIRS das Lernen aus den eingegangenen Meldungen sowohl auf Abteilungs- und Klinik-Ebene als auch klinikübergreifend durch Veröffentlichung relevanter Meldungen im Rahmen des „Asklepios CIRS-Netzes“. Über spezielle Warnhinweise, sogenannte „Safety First Meldungen“ werden relevante Fälle mit konkreten Präventionsempfehlungen an die Mitarbeiter aller Asklepios Kliniken kommuniziert. Jeden Monat wird zudem ein besonders interessanter „Fall des Monats“ veröffentlicht. Seit 2010 wurden über 10.000 Meldungen abgegeben und ca. 8.000 Maßnahmen zur Verbesserung daraus abgeleitet.

> 10.000

Meldungen

8.000

abgeleitete Maßnahmen

Ist es zu einem medizinischen Schadensfall gekommen, muss eine intensive Aufarbeitung erfolgen. Seit 2013 führt der Konzernbereich Qualität in den Asklepios Kliniken systemische Fallanalysen durch. Hierbei werden die Fälle mit den beteiligten Mitarbeitern detailliert analysiert. Die anerkannte Methodik zeigt fehlerbegünstigende Faktoren in Strukturen und Prozessen auf und ermöglicht es, gezielte Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung zu initiieren.

Grundvoraussetzung für die Verbesserung der Patientensicherheit ist die Qualifizierung unserer Mitarbeiter. Asklepios bietet allen Mitarbeitern ein umfangreiches jährliches Fortbildungsprogramm zu relevanten Themen des Qualitäts- und Risikomanagements an. Darüber hinaus werden alle Berufsgruppen und Hierarchieebenen in der Klinik im Rahmen von Inhouse-Schulungen zu bestimmten Themen informiert und geschult. Spezielle Simulatoren-Trainings bieten die Möglichkeit, in einer realitätsnahen Umgebung und im Team Arbeitsabläufe zu trainieren und Wissen zu vertiefen. Unsere Ziele sind regelmäßige Pflichtschulungen zum Thema Patientensicherheit sowie die Integration des Themas in die Einarbeitungskonzepte sämtlicher Berufsgruppen.

SCHUTZ VON PERSONEN-BEZOGENEN DATEN

Eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung erfordert den Einsatz modernster Informations- und Kommunikationstechnologien. Dabei ist gerade in einem so sensiblen Bereich wie dem Gesundheits-

Wir wollen unseren Kunden nicht nur höchste Behandlungsqualität bieten, sondern auch den Schutz ihrer Daten und somit ihres Persönlichkeitsrechts sichern.

wesen Datenschutz essentiell, da Patientendaten eine stigmatisierende und diskriminierende Wirkung haben können.

Die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen erfolgt im Rahmen eines Datenschutzmanagementsystems, das auf organisatorischen und technischen Elementen basiert. Das Thema Datenschutz ist bei Asklepios zentral im Konzernbereich Recht organisiert. Es gibt eine Konzerndatenschutzbeauftragte, die in einem regelmäßigen Jour fixe und mittels eines jährlichen Datenschutzberichts an die Konzerngeschäftsführung berichtet. Auf operativer Ebene wird diese von klinikeigenen Datenschutzbeauftragten unterstützt. Die MediClin AG hat eine eigene Datenschutzorganisation mit eigenen Datenschutzbeauftragten.

In unseren Datenschutzrichtlinien legen wir konkrete Vorgaben für einen datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten fest. Darin festgeschrieben ist, dass wir Patientendaten und Informationen mit Diskretion und Vertraulichkeit behandeln. Patientendaten werden nur verarbeitet, wenn ein Einverständnis dafür vorliegt oder wenn dies zur Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften notwendig ist. Unsere Mitarbeiter informieren wir über den Verhaltenskodex sowie regelmäßigen verpflichtenden Schulungen. Hierfür wird derzeit eine konzernweite Online-Schulungsplattform eingerichtet. Im Jahr 2018 haben bereits rund 90% aller Mitarbeiter von Asklepios an Datenschutzzschulungen teilgenommen.

90 %

aller Mitarbeiter von Asklepios nahmen 2018 an Datenschutzzschulungen teil

Trotz hoher technischer und organisatorischer Sicherheitsstandards können Datenschutzverletzungen auftreten. Regelmäßige konzernweitliche interne Datenschutzaudits in den Einrichtungen dienen als Hinweisgebersysteme und zur Überprüfung der Zielerreichung. Online können vertrauliche Anfragen an die Datenschutzbeauftragten geschickt werden. Für das Berichtsjahr 2018 wurden 44 Fälle von Datendiebstahl und Datenverlust gemeldet. Die Datenschutzvorfälle wurden alle dokumentiert und analysiert. Zu allen Vorfällen wurden Maßnahmen abgeleitet und ebenfalls dokumentiert, um eine Wiederholung zu verhindern.

Zur Bereitstellung der nötigen IT-Infrastruktur betreibt Asklepios in Barmbek ein konzern eigenes Rechenzentrum mit rund 3.000 Servern. Um bei Hardware-Störungen oder Ausfällen einen Datenverlust zu vermeiden, werden alle Daten mehrfach gespeichert und durch Virens Scanner und andere Schutzsysteme überwacht. Zudem verfolgt Asklepios das Minimalitätsprinzip, was bedeutet, dass jeder Nutzer nur so viele Rechte erhält wie erforderlich. Das Rechenzentrum ist zum Nachweis der Datenschutz- und Datensicherheitsstandards ISO 27001 zertifiziert und führt darüber hinaus unabhängige interne und externe Audit Penetration Tests durch.



MITARBEITER

Unsere mehr als 47.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Für den langfristigen Erfolg von Asklepios ist entscheidend, dass wir ihnen die bestmöglichen Arbeitsbedingungen bieten. Nur so können wir in Zeiten des demografischen Wandels Fach- und Nachwuchskräfte, z. B. aus dem Pflegebereich, an uns binden. Das schaffen wir u. a. durch individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und ein gesundes und familienfreundliches Arbeitsumfeld.

FACHKRÄFTE SICHERN

Qualifiziertes, motiviertes Personal ist die Grundvoraussetzung, um höchste Behandlungsqualität und Patientenzufriedenheit zu ermöglichen. Der demografische Wandel stellt den Gesundheitsmarkt – und damit auch Asklepios – vor neue Herausforderungen im Personalbereich. Durch den zunehmenden Wettbewerb um Personalressourcen steigen die Anforderungen an Asklepios als Arbeitgeber. Der Bereich Pflege ist gleich mehrfach vom demografischen Wandel betroffen: Einerseits nimmt die Anzahl der über 50-jährigen Pflegekräfte in den Kliniken deutlich zu, während andererseits vielerorts der Fachkräftemangel die Besetzung vakanter Stellen auf den Stationen erschwert. Gleichzeitig wächst die Zahl der älteren und multimorbiden Patienten, was zu steigenden Anforderungen an die Arbeit der Pflegekräfte führt. Auch die zunehmende Digitalisierung der Patientenkoordination stellt, gerade altgediente, Pflegekräfte vor neue Ansprüche.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bedarf es einer vorausschauenden Personalpolitik, die gleichermaßen den Bedarf der einzelnen Kliniken trifft und trotzdem bundesweit in allen Gesundheitseinrichtungen von Asklepios umsetzbar ist. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzen wir verstärkt auf die Rekrutierung aus eigenen Reihen. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf unseren 12 Bildungszentren in Deutschland. Seit 2013 bemühen wir uns zusätzlich, Pflegekräfte aus anderen EU-Staaten, aber auch außerhalb der EU zu gewinnen. Ein Länderschwerpunkt ist dabei die Republik der Philippinen. Dort haben wir ein umfangreiches Programm gestartet, um studierte und berufserfahrene Intensiv- und OP-Pflegekräfte beim Erlernen der deutschen Sprache zu unterstützen. Nach Abschluss des Sprachkurses findet ein mehrwöchiger Intensiv-Workshop zur Vorbereitung auf die Pflegearbeit in Deutschland statt, geleitet von Asklepios-Lehrkräften. Mit Rekrutierung allein können wir den Personalmangel aber nicht abfangen. Deswegen wollen wir bestehendes Pflegepersonal durch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen und Gesundheitsprävention für anspruchsvolle Arbeitsanforderungen rüsten. Dafür haben wir in verschiedenen Asklepios Kliniken sogenannte Demografie-Projekte pilotiert, die darauf abzielen, alter(n)sgerechtes Arbeiten zu fördern. Denn nur durch qualifizierte und motivierte Angestellte können wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Klinikbetreiber langfristig nachkommen.

siehe
Seite 19



HERAUSFORDERUNGEN DES FACHKRÄFTE- MANGELS

*Interview mit Kai Hankeln,
CEO von Asklepios, über
Maßnahmen und Lösungen*

Wie viele medizinische Stellen sind bei Asklepios unterbesetzt?

Immer noch zu viele – vor allem im Bereich der Pflege. Wir haben vor über einem Jahr entschieden, dass wir 1.000 neue Stellen besetzen wollen. Diesem ambitionierten Ziel kommen wir näher, aber es ist definitiv kein einfacher Weg.

Die Arbeitsbelastung in der Pflege steht allenthalben in der Kritik. Wie geht Asklepios damit um?

Im internationalen Vergleich ist die Arbeitsverdichtung in deutschen Krankenhäusern besonders hoch. So stehen laut der Fachliteratur „Modernes Krankenhausmanagement“ (3. Auflage, 2016) 24 Patientenentlassungen in Deutschland nur 17 Entlassungen in Frankreich gegenüber. Die Vergütung der Krankenhausleistungen hingegen beträgt in Frankreich nahezu das Doppelte. Seit damals dürfte sich das Verhältnis kaum gebessert haben. Wir sind uns dieser Belastung bewusst und entwickeln Lösungen, um der fehlenden Refinanzierung und der Verfügbarkeit zusätzlicher Pflegekräfte entgegenzuwirken. Zudem bemühen wir uns nach Kräften, die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. Dem System und seinen Rahmenbedingungen können wir uns aber nicht gänzlich entziehen.

HERAUSFORDERUNGEN

Demografischer Wandel
Steigende Patientenzahlen
Fachkräftemangel
Digitalisierung



Um diese Ziele zu erreichen, werden die einzelnen Kliniken und Gesundheitseinrichtungen durch zentrale Konzernbereiche unterstützt: Der Konzernbereich Personal hält u. a. Abteilungen in den Bereichen Personalentwicklung, Personalcontrolling, Arbeitsrecht und Personalmarketing vor, die die operativen Einheiten als Dienstleister in Anspruch nehmen können. Der Konzernbereich Pflege bietet insbesondere Asklepios' größter Berufsgruppe Pflegepersonal Know-how und Unterstützung an. Neben ihrer Dienstleistungsfunktion erarbeiten diese beiden Konzernbereiche Personalkonzepte, initiieren Projekte u. a. zur Standardisierung personalwirtschaftlicher Prozesse nach dem „Best-Practice-Prinzip“ und sind verantwortlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Tarifvertragsparteien. Die im Bereich Personalcontrolling ermittelten Key Performance Indicators werden transparent allen Einrichtungen zur Verfügung gestellt und ermöglichen ein konzernweites Benchmarking.



MITARBEIT

Unsere mehr als 47.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Für den langfristigen Erfolg von Asklepios ist entscheidend, dass wir ihnen die bestmöglichen Arbeitsbedingungen bieten. Nur so können wir in Zeiten des demografischen Wandels Fach- und Nachwuchskräfte, z. B. aus dem Pflegebereich, an uns binden. Das schaffen wir u. a. durch individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und ein gesundes und familienfreundliches Arbeitsumfeld.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie den Mangel an Pflegekräften lösen?

Wir brauchen den Zuzug von Fachkräften. Hier sind wir auch auf die richtigen Signale seitens der Politik angewiesen. Der Ansatz im Rahmen der neuen Pflegekraftverordnung, Schwestern, Pfleger und Ärzte durch eine Personaluntergrenze zu entlasten, ist im Prinzip gut. Aber das muss weitergedacht werden.

Wir laufen jetzt nämlich Gefahr, dass die Krankenhauskapazitäten nach unten angepasst werden, weil am Markt eben nicht genug Personal zu bekommen ist. Allein in Hamburg könnten über alle Krankenhausträger hinweg dadurch rund 100 Intensivbetten wegfallen. Um dem entgegenzuwirken, investieren wir verstärkt in die Ausbildung von ausländischem Pflegepersonal. Im vergangenen Jahr haben wir rund 500 Menschen auf den Philippinen angeworben und auf eigene Kosten ausgebildet.

Wichtig wird auch weiterhin bleiben, dass Pflegeberufe deutlich mehr gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Dafür bieten die Bildungszentren von Asklepios neben der Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger hochqualifizierte Fort- und Weiterbildungsangebote in verschiedenen Fachbereichen an. Zudem besteht die Möglichkeit des berufsbegleitenden Studiengangs „Health Care Studies (B.Sc)“ in Kooperation mit der Hamburger Fernhochschule.



PERSONALSTRATEGIE

Die Personalstrategie von Asklepios leitet sich aus der Unternehmensstrategie und dem damit verbundenen Unternehmensziel, weiterhin Marktführer im privaten Kliniksektor zu sein, ab. Bei der Konkretisierung unserer Personalstrategie berücksichtigen wir Personaltrends, wie den demografischen Wandel, sowie gesetzliche Vorgaben und die Ergebnisse von internen und externen Bedarfsanalysen. Auf dieser Basis haben wir konzernweite Entwicklungsziele im Bereich Personal definiert:

- 1/ Die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für derzeitige und zukünftige Aufgaben und Veränderungen (weiter-)entwickeln.
- 2/ Kompetentes und engagiertes Personal an das Unternehmen binden und Asklepios als Arbeitgeber für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant machen.
- 3/ Das Thema Personalführung in allen Hierarchien und Berufsgruppen fokussieren und unsere Grundsätze als Basis für Asklepios' Führungskultur etablieren.
- 4/ Prozesse, Arbeitsumgebung und neue Berufsbilder für die anstehende demografische Entwicklung einerseits und die Herausforderungen aus der Digitalisierung andererseits sowie die daraus resultierenden Anforderungen angemessen gestalten.

Um diese Ziele zu erreichen, werden die einzelnen Kliniken und Gesundheitseinrichtungen durch zentrale Konzernbereiche unterstützt: Der Konzernbereich Personal hält u. a. Abteilungen in den Bereichen Personalentwicklung, Personalcontrolling, Arbeitsrecht und Personalmarketing vor, die die operativen Einheiten als Dienstleister in Anspruch nehmen können. Der Konzernbereich Pflege bietet insbesondere Asklepios' größter Berufsgruppe Pflegepersonal Know-how und Unterstützung an. Neben ihrer Dienstleistungsfunktion erarbeiten diese beiden Konzernbereiche Personalkonzepte, initiieren Projekte u. a. zur Standardisierung personalwirtschaftlicher Prozesse nach dem „Best-Practice-Prinzip“ und sind verantwortlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Tarifvertragsparteien. Die im Bereich Personalcontrolling ermittelten Key Performance Indicators werden transparent allen Einrichtungen zur Verfügung gestellt und ermöglichen ein konzernweites Benchmarking.

ANZAHL UNBEFRISTETE/BEFRISTETE VERTRÄGE ¹

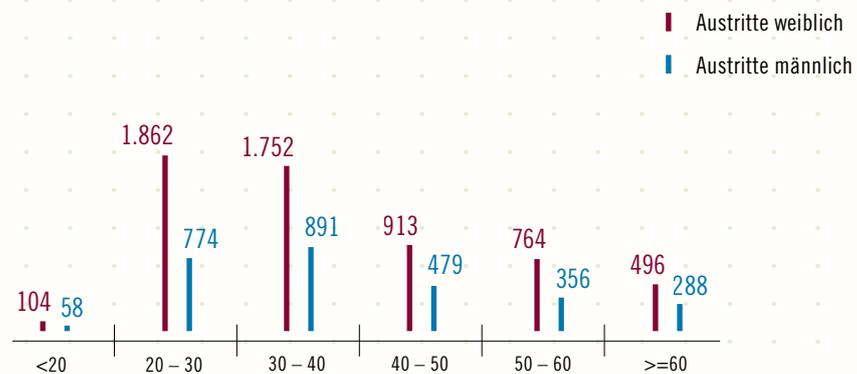
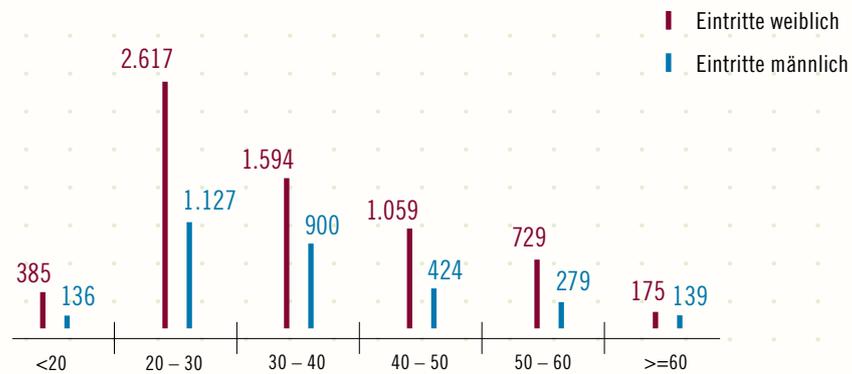


ANZAHL VOLLZEIT/TEILZEIT MITARBEITER ¹



¹ Die Kennzahlen basieren auf dem Hamburger SAP HR System und wurden über die Gesamtmitarbeiteranzahl von 44.324 (Stand YTD 10/2018 exkl. 2.600 Auszubildende) für den Gesamtkonzern (inkl. MediClin AG) hochgerechnet.

ANZAHL DER EINTRITTE UND AUSTRITTE NACH ALTERSGRUPPE ²



² Die Kennzahlen basieren auf dem Hamburger SAP HR System und wurden über die Gesamtmitarbeiteranzahl von 46.503 (Stand YTD 10/2018 inkl. Auszubildende) für den Gesamtkonzern (inkl. MediClin AG) hochgerechnet.

TALENTGEWINNUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

Als Teil unserer Personalstrategie wollen wir einen erheblichen Teil des steigenden Personalbedarfs aus unserem eigenen Nachwuchs decken. In zwölf eigenen Bildungszentren bietet Asklepios dafür 16 pflegerische und medizinische Ausbildungsberufe und duale Studiengänge sowie verschiedene kaufmännische und informationstechnische Ausbildungsberufe an. Im Bereich der Gesundheitsberufe verfügt Asklepios bundesweit über rund 2.600 Ausbildungsplätze, davon ca. 1.500 in Hamburg. Damit ist Asklepios Deutschlands größter Ausbilder im Gesundheitswesen. Indem wir allen Auszubildenden in der Gesundheits- und Krankenpflege bereits nach der Probezeit eine verbindliche Zusage zur Übernahme in einer unserer Kliniken erteilen, wollen wir junge Fachkräfte frühzeitig an Asklepios binden.

Auch im ärztlichen Dienst setzt sich Asklepios aktiv für die Nachwuchsförderung ein. Angehende Medizinerinnen und Mediziner können einen staatlich anerkannten medizinischen Universitätsabschluss auf dem Asklepios Campus Hamburg (ACH) erwerben, der Teil der Medizinischen Fakultät der Semmelweis Universität in Budapest ist. Zur Talentgewinnung von qualifizierten Führungskräften hat Asklepios ein eigenes Traineeprogramm ins Leben gerufen, das sich an dem eigens entwickelten Kompetenzprofil, der Unternehmenskultur und den Führungsgrundsätzen von Asklepios orientiert. Derzeit absolvieren 31 Trainees das Asklepios Nachwuchsführungskräfteprogramm. Seit 2015 wurden insgesamt 20 Absolventen, darunter 3 Frauen und 17 Männer, zum/zur Geschäftsführer/in einer unserer Kliniken entwickelt.

PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Im Rahmen unserer strategischen Personalentwicklung ermöglichen wir unseren Angestellten, sich systematisch und individuell weiterzubilden. Damit wollen wir qualifiziertes und motiviertes Personal an uns binden und für anspruchsvolle Arbeitsanforderungen qualifizieren. In jährlich stattfindenden Zielvereinbarungsgesprächen erhalten alle Mitarbeiter Feedback bezüglich der erbrachten Leistung und persönlichen Entwicklung. Anhand von Fortbildungsbedarfserhebungen ermitteln die Führungskräfte Art und Umfang der individuellen Weiterbildungsmaßnahmen. Im Geschäftsjahr 2018 wurden im Durchschnitt 25,8 Schulungsstunden pro Angestelltem verwendet.

Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden von den einzelnen Kliniken und zentral über die Asklepios Bildungszentren, Fachschulen oder beispielsweise das Institut für Notfallmedizin angeboten. Das Angebot umfasst Maßnahmen zur Steigerung und/oder zum Erhalt der fachlichen Kompetenz im ärztlichen, pflegerischen und administrativen Bereich sowie Maßnahmen zum Selbstmanagement und zur Steigerung der Führungskompetenz. Fachspezifische Angebote oder Qualifizierungen für spezielle Zielgruppen werden auch von einzelnen Konzernbereichen und -abteilungen angeboten. Zusätzlich zu diesen Weiterbildungsmöglichkeiten steht allen Angestellten unserer Kliniken eine umfangreiche Online-Bibliothek für medizinische und pflegerische Fachthemen zur Verfügung.

DAS DEMOGRAFIEFESTE KRANKENHAUS

Im Jahr 2015 initiierte die Abteilung Personalentwicklung zusammen mit dem Klinikum Barmbek das „Demografie-Projekt“ mit dem Ziel, passgenaue, pragmatische und wirtschaftlich umsetzbare Maßnahmen für den Pflege- und Funktionsdienst zu entwickeln. Beschäftigte sollen langfristig gesund und möglichst bis zur Rente bei Asklepios arbeiten können. Die drei Schwerpunkte des Projektes sind:

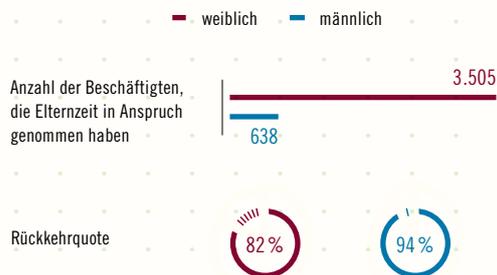
- 1 / alter(n)sgerechtes Arbeiten,
- 2 / Kompetenzsicherung
- 3 / und Wissenstransfer.

Im Rahmen der Pilotierung am Klinikum Barmbek wurden zehn Angestellte aus unterschiedlichen Berufsgruppen als Demografie-Beauftragte qualifiziert. Auf sechs ausgewählten Stationen erarbeiteten diese zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Maßnahmenvorschläge, die der übergreifenden Lenkungsgruppe präsentiert und anschließend beschlossen wurden. Die erarbeiteten Maßnahmen sind vielfältig: Führungskräfte wurden für Dienstplangerechtigkeit sensibilisiert, Personalgespräche intensiviert, Aufgaben umverteilt und „Tandems“ zwischen älteren und jüngeren Angestellten gebildet. Aus dem Projekt ist eine für alle Kliniken zugängliche Toolbox mit Instrumenten und Maßnahmen entstanden. Das Projekt wurde mit dem zweiten Platz des Deutschen BGM Förderpreis 2015 ausgezeichnet. Das Demografie-Projekt wurde 2017 und 2018 in mehreren Hamburger Kliniken sowie in der Asklepios Klinik Lich durchgeführt.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns bei Asklepios ein zentrales Anliegen. Wir möchten Rahmenbedingungen schaffen, die es unseren Angestellten ermöglichen, familiären und beruflichen Anforderungen gleichermaßen gerecht zu werden. Nur durch familiengerechte Arbeitsbedingungen können wir qualifiziertes Personal dauerhaft an uns binden. Um unsere Angestellten bei der Betreuung ihrer Kinder und der Pflege von Angehörigen zu unterstützen, bieten wir individuelle, flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle und Sonderurlaub an. Für bessere Planbarkeit setzen wir uns für verlässliche Dienstpläne und ein damit verbundenes Ausfallmanagement ein. An zahlreichen unserer Klinikstandorte befinden sich zudem Kindertagesstätten oder weiterführende Betreuungsangebote für die Kinder unserer Angestellten. 2018 haben 3.505 weibliche und 638 männliche Angestellte Elternzeit in Anspruch genommen. Die Rückkehrquote lag unter den weiblichen Angestellten bei 82 % und unter den männlichen Angestellten bei 94 %.

ELTERNZEIT¹



¹ Die Kennzahlen basieren auf dem Hamburger SAP HR System und wurden über die Gesamtmitarbeiteranzahl von 44.324 (Stand YTD 10/2018 exkl. Auszubildende) für den Gesamtkonzern (inkl. MediClin AG) hochgerechnet.

Um den steigenden Anforderungen an uns als Arbeitgeber gerecht zu werden, arbeiten wir daran, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Asklepios kontinuierlich zu verbessern. 2016 hat der Konzernbereich Personal deswegen zusammen mit dem Konzernbetriebsrat eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zu dem Thema Beruf und Familie ins Leben gerufen. Diese hat einen „Wegweiser“ veröffentlicht, der den zuständigen Ansprechpersonen in den Kliniken verschiedene Handlungsoptionen und Ideen für eine bessere Work-Life-Balance an die Hand gibt. Als Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ tauschen wir uns zudem regelmäßig zu diesem Thema mit anderen Unternehmen aus. Einige unserer Kliniken haben erfolgreich am Audit „berufundfamilie“ teilgenommen, bei dem Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik ausgezeichnet werden.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND PRÄVENTION

Mit einem aktiven Gesundheitsmanagement und Präventionsmaßnahmen zu Arbeitsschutz und Sicherheit sorgt Asklepios für die langfristige Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten. Unser Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, einen gesunden Arbeitsplatz zu schaffen und Anreize für einen gesunden Lebensstil zu geben. Somit wollen wir unsere Angestellten fit für steigende Arbeitsanforderungen machen und krankheitsbedingten Arbeitsausfällen vorbeugen.

Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements „Asklepios Aktiv“ sind alle Kliniken dazu verpflichtet, Angebote aus den Bereichen Bewegung, Ernährung und Stressmanagement anzubieten. In jeder unserer Kliniken wurde ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin beauftragt, die Verantwortung für die Koordination und Durchführung der Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu übernehmen. Die Arbeit der Präventionsbeauftragten wird zentral aus dem Bereich Personalentwicklung unterstützt, z. B. durch ein jährliches Treffen aller Präventionsbeauftragten, in dem diese für ihre Aufgaben qualifiziert werden. Die Umsetzung der Vorgaben des Gesundheits- und Präventionsförderungsprogramms „Asklepios Aktiv“ wird einmal im Jahr durch die Konzernabteilung Personalentwicklung evaluiert und die sich daraus ableitenden Maßnahmen an die Kliniken kommuniziert. Im Rahmen von „Asklepios Connecting Health“ setzen wir uns verstärkt für die psychische Gesundheit unserer Angestellten ein. Umfassende Informationen zu Gesundheitsthemen und -angeboten werden für alle Beschäftigten im Intranet bereitgestellt. Zudem veröffentlichen wir einmal im Jahr einen Präventionsbericht, in dem wir über präventive Gesundheitsmaßnahmen informieren. Im Geschäftsjahr 2018 lag die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote im Durchschnitt bei 5,0 %.

Um unseren Angestellten einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten, lassen wir unsere Kliniken durch systematische Arbeitsplatzbegehungen, Beanspruchungsanalysen und Gefährdungsbeurteilungen prüfen. Dafür greifen wir u. a. in Hamburg auf die Expertise des konzerninternen Zentrums für Arbeits-, Umwelt und Gesundheitsschutz (Z.A.G.) zurück. Neu eingestelltes Personal wird bei Arbeitsbeginn durch erfahrene Kollegen und die Teilnahme an verpflichtenden Schulungen in seine Aufgabenbereiche eingearbeitet, um einen sicheren Umgang mit Patienten und medizinischen Geräten zu gewährleisten.

www.Asklepios.com/konzern/medizin/praevention/praeventionsbericht

FEHLZEITENQUOTEN NACH BERUFSGRUPPEN²

6,4 %

Medizinisch-technischer Dienst

6,2 %

Pflegedienst

4,7 %

Funktionsdienst

2,6 %

Ärztlicher Dienst

² Die Kennzahlen basieren auf dem Hamburger SAP HR System und wurden über die Gesamtmitarbeiteranzahl von 44.324 (Stand YTD 10/2018 exkl. Auszubildende) für den Gesamtkonzern (exkl. MediClin AG) hochgerechnet.

DAS STRESSRESISTENTE KRANKENHAUS

Jan-Hendrik Kolb, Koordinator CISM,

über die Einführung des Critical Incident

Stressmanagement (CISM) bei Asklepios

Worum geht es in dem Projekt?

CISM ist ein Managementtool zur Bewältigung von Stressreaktionen nach belastenden Ereignissen – privater oder beruflicher Natur. Ursprünglich kommt CISM aus der Luftfahrt, wo es als etabliertes Mittel der Krisenintervention genutzt wird. Vor drei Jahren entstand die Idee, dass das Konzept auch im Krankenhaus nützlich sein könnte, da gerade das Personal in der Akut- und Notfallversorgung und in der Psychiatrie stark beansprucht wird. Wenn Kollegen eine besonders belastende Situation erfahren, können sie über die CISM-Hotline-Nummer ein zeitnahe Gespräch mit einem Mitglied des CISM-Teams vereinbaren. Die Betroffenen können dabei selber entscheiden, ob sie mit einer Kontaktperson aus der eigenen Klinik oder lieber aus einer anderen Klinik sprechen wollen. Wichtig zu wissen: Alle CISM Fälle stehen unter absoluter Verschwiegenheit!

Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?

Mit CISM möchten wir den Angestellten von Asklepios nach belastenden Situationen schnellstmöglich Hilfe anbieten – und zwar auf kollegialer Basis. So wollen wir posttraumatische Belastungsreaktionen vermindern oder vorbeugen und vermeiden, dass wir qualifiziertes Personal verlieren. Das übergeordnete Ziel ist also, die Gesunderhaltung der Angestellten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass CISM nur als „Erste Hilfe“ zu sehen ist. Die Mitglieder des CISM-Teams sind keine ausgebildeten Psychologen. Wenn sie nach dem ersten Treffen weiteren Behandlungsbedarf sehen, empfehlen sie den Betroffenen deswegen immer, die psychologische Sprechstunde von „Asklepios Connecting Mental Health“ in Anspruch zu nehmen.

Welche Erfolge konnten bereits verzeichnet werden?

Welche Herausforderungen gibt es bei der Umsetzung?

Das Projekt wurde 2016 erstmal im Klinikum Barmbek pilotiert. Da es dort auf sehr gute Resonanz gestoßen ist, wurde beschlossen, CISM in allen Hamburger Kliniken einzuführen. Die größte Herausforderung dabei war, die einzelnen Klinikstandorte mit ihren unterschiedlich gewachsenen Strukturen zu synchronisieren. 2018 wurden dafür mehr als 40 interessierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Berufsgruppen als CISM-Teammitglied geschult. Das Netzwerk, was wir damit in Hamburg aufgebaut haben, ist so einmalig in der deutschen Kliniklandschaft. Die Resonanz ist gut. Aktuell haben wir ungefähr einen Fall pro Woche, Tendenz steigend. Ein bundesweiter Rollout ist geplant. Kontakt mit anderen Kliniken, die Interesse bekundet haben, besteht bereits.



UMWELT

Eine gesunde Umwelt ist Voraussetzung für ein gesundes Leben. Als Gesundheitskonzern sieht sich Asklepios in der Verantwortung, natürliche Ressourcen zu schützen und sorgsam mit ihnen umzugehen. Den größten Hebel haben wir dabei mit dem ressourcenschonenden Betrieb unserer rund 160 Gesundheitseinrichtungen. Durch die energetische und technische Modernisierung der Gebäude sowie einer nachhaltigen Gestaltung von Neubauten reduzieren wir unsere Verbräuche und CO₂-Emissionen.

MIT INNOVATION FÜR MEHR KLIMASCHUTZ



Im Zuge der Modernisierung unserer Gesundheitseinrichtungen spielen neben der Verbesserung von Versorgungsabläufen und der Wirtschaftlichkeit zunehmend auch ökologische Gesichtspunkte eine Rolle. Im Vergleich zu anderen Immobilien haben Krankenhäuser einen relativ hohen Verbrauch an Strom, Wärme und Wasser: Legt man den durchschnittlichen Gesamtenergieverbrauch eines Krankenhauses auf die Anzahl der Betten um, dann entspricht die Energie eines Bettes etwa der von drei bis vier Einfamilienhäusern. Mit rund 160 Gesundheitseinrichtungen ist der Energieverbrauch von Asklepios entsprechend groß und belastet nicht nur die Umwelt, sondern verursacht auch steigende Kosten. Rund zwei Prozent der gesamten Aufwendungen in unseren Kliniken fallen für Wasser, Energie und Brennstoffe an – Tendenz steigend. Gründe dafür sind der 24-Stunden-Betrieb der Kliniken sowie der Einsatz energieintensiver

GESAMTENERGIEVERBRAUCH



EIN KRANKENHAUSBETT

entspricht



3-4 EINFAMILIENHÄUSERN



Medizintechnik. Der hohe Energieverbrauch hat seine Ursachen nicht nur im tatsächlichen Bedarf. Medizinische Anlagen und Gebäudetechnik müssen regelmäßig gewartet und erneuert werden. Resultierende notwendige Investitionsmaßnahmen sowie steigende gesetzliche Anforderungen im Bereich Klimaschutz werden von unseren Kliniken geplant und müssen finanziert werden.

Mit neuen, ökologisch sinnvollen Investitionen wollen wir diesen Herausforderungen entgegenwirken. Durch die Berücksichtigung der Umwelt – bereits bei der Planung eines Krankenhauses, bei der Sanierung der bestehenden Einrichtung oder bei Umrüstungen mit neuen Technologien – wollen wir die Umweltbelastung minimieren und Kosten einsparen. Unseren Fokus legen wir dabei auf den Aufbau eines intelligenten Energie- und Gebäudemanagements. Aus unserer Sicht besteht dort das

größte Einsparpotential – sowohl im ökologischen als auch im ökonomischen Sinn. Durch ihren ganzjährig hohen Wärme- und Strombedarf bieten Krankenhäuser ideale Einsatzbedingungen für Blockheizkraftwerke, die eine effizientere Energieversorgung ermöglichen. Wir produzieren daher an einer zunehmenden Anzahl von Standorten unsere eigene Energie und senken so nicht nur Kosten, sondern auch CO₂-Emissionen.

ENERGIEVERBRAUCH: KENNZAHLEN im Geschäftsjahr 2018

142.435.248 KWH

STROM
in 162 unserer Gebäude

246.682.750 KWH

ERDGAS
in 96 unserer Gebäude

33

BLOCKHEIZKRAFTWERKE
in rund 160 Einrichtungen

18

ASKLEPIOS EINRICHTUNGEN
komplett auf LED-Beleuchtung umgestellt

40 %

ENERGIEEINSPARUNG
gegenüber einer getrennten Strom- und Wärmeerzeugung

UMWELTMANAGEMENT

Das Umweltmanagement liegt in der Verantwortung der Konzerngeschäftsführung von Asklepios und wird in den jeweiligen Gesundheitseinrichtungen umgesetzt. Diese werden auf operativer Ebene durch die Bereiche Technischer Dienst und Qualitätssicherung unterstützt. Im Bereich Neu- und Umbau gibt es konzernweite Vorgaben, die vom Konzernbereich Architektur und Bau festgelegt werden. Dabei halten wir die gesetzlichen Vorgaben ein und entsprechen den Anforderungen an Arbeitsschutz und Krankenhaushygiene.

Maßnahmen zum Umweltschutz lassen sich oftmals mit einer Verbesserung der Behandlungs- und Versorgungsabläufe verbinden. Seit 2010 setzt sich Asklepios deswegen im Rahmen der Green Hospital Initiative für die Entwicklung von innovativen Produkten und Lösungen einer ganzheitlichen, nachhaltigen Gesundheitsversorgung ein. Für 2019 ist eine umfassende Überarbeitung der Green Hospital Initiative geplant.

Wir sehen uns in der Verantwortung, negative Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Im Rahmen der Datenerfassung für den ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir begonnen, eine Bestandsaufnahme der Verbräuche und Emissionen gemeinsam mit den Fachbereichen vorzunehmen. Für den vorliegenden Bericht konnte Asklepios noch keine konzernübergreifenden Umweltkennzahlen ermitteln. Eine systematische Datenerfassung der Umweltkennzahlen wurde im 1. Quartal 2019 angestoßen und wird die Grundlage dafür sein, konzernweite Ziele im Bereich Umwelt zu vereinbaren.

ENERGIE UND EMISSIONEN

Eine sichere und unterbrechungsfreie Energieversorgung ist essentiell, um die Sicherheit unserer Patienten zu gewährleisten. Im Jahr 2018 haben wir 142.435.248 kWh Strom (in 162 unserer Gebäude) verbraucht. Der Erdgasverbrauch lag im Berichtsjahr bei 246.682.750 kWh (in 96 unserer Gebäude).

Um die Energieversorgung unserer Einrichtungen zu optimieren, setzen wir an einer zunehmenden Zahl von Standorten Blockheizkraftwerke mit Kraft-Wärme-Kopplung ein. Aktuell sind 33 Blockheizkraftwerke an unseren rund 160 Einrichtungen in Betrieb. Die durchschnittliche Energieeinsparung, die dadurch gegenüber einer getrennten Strom- und Wärmeerzeugung entsteht, beträgt rund 40%.

Bis zu einem Viertel des Stromverbrauchs im Krankenhaus ist auf die Beleuchtung zurückzuführen. Durch moderne Beleuchtungskonzepte kann der Stromverbrauch signifikant gesenkt werden. Deshalb setzen wir uns für die Installation von langlebigen, energieeffizienten LEDs an unseren Standorten ein. Beginnend 2015 wurde in insgesamt 18 Asklepios Einrichtungen das komplette Beleuchtungssystem auf LED-Beleuchtung umgestellt. Seitdem haben weitere Standorte nachgezogen und rüsten die Beleuchtungen sukzessive auf energieeffizientere Lösungen um.

Der Energieverbrauch unserer Einrichtungen geht mit direkten und indirekten CO₂-Emissionen einher. Direkte Emissionen entstehen durch die eigenen Prozesse der Asklepios Einrichtungen – etwa durch die Beheizung der Gebäude. Indirekte Emissionen entstehen unter anderem durch zugekauften Strom und Fernwärme. Aufgrund der aktuellen Datenlage können noch keine konzernweiten Angaben zu direkten und indirekten Emissionen gemacht werden. Eine Berechnung ist für das nächste Jahr geplant.

ENERGIE AUS EIGENER PRODUKTION

Daniel Rensing, Projektkoordinator Konzernbereich Bau und Architektur, über die energetische Sanierung und Neustrukturierung des Asklepios Klinikums Wandsbek

Worum geht es in dem Projekt?

Im Rahmen mehrerer Großprojekte wurde das Asklepios Klinikum Wandsbek über einen Zeitraum von fünf Jahren einer umfassenden energetischen Sanierung unterzogen. Im ersten Schritt wurden die größten Gebäudeteile saniert, isoliert und das bestehende Rohrnetz für die Wärmezufuhr und -verteilung erneuert und hydraulisch abgeglichen. Durch die Sanierung konnten wir die benötigte Wärmemenge der Liegenschaft neu berechnen, mit dem Ergebnis, dass der benötigte Wärmebedarf trotz gesteigener zu beheizender Nutzfläche deutlich geringer ist als zuvor. Im zweiten Schritt wurden die Berechnungen dann genutzt, um das alte Kesselhaus neu zu strukturieren und effizienter zu machen. Die alten Wärme- und Dampferzeuger wurden durch zwei moderne Blockheizkraftwerkseinheiten (BHKW) und einen neuen Heizkessel ersetzt, der wesentlich kleiner ausfällt als die alten.

Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?

Das Hauptziel der umfassenden Sanierung war es, die hohen Energiekosten zu senken. Die alte Anlagentechnik in Wandsbek stammte noch aus den 1970er Jahren und war entsprechend modernisierungsbedürftig. Mit der energetischen Neustrukturierung des Kesselhauses und den weiteren Sanierungsmaßnahmen wollten wir das Klinikum fit für die nächsten zwanzig Jahre machen. Mit Gesamtkosten von EUR 4,2 Mio. war das ein kostenintensives Vorhaben. Aber es lohnt sich. Die Amortisationszeit berechnet sich auf etwa sechseinhalb Jahre bei steigenden Strom- und Gaspreisen. Pro Jahr sollen zusätzlich etwa 550 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Welche Erfolge konnten bereits verzeichnet werden?

Welche Herausforderungen gibt es bei der Umsetzung?

Die größte Herausforderung war, die Sanierung bei laufendem Betrieb durchzuführen. Aber wir haben es geschafft. Jetzt haben wir im Klinikum Wandsbek ein Konstrukt, mit dem wir den Wärmebedarf der einzelnen Häuser minuziös abdecken können. Jedes Haus bekommt also genauso viel Wärme, wie es auch wirklich braucht. In den Sommermonaten läuft nur das kleine BHKW und deckt den dann noch bestehenden Heizenergiebedarf der Warmwasserbereitung ab. Sobald die Temperaturen draußen sinken, wird das große BHKW dazugeschaltet. Wenn auch das nicht mehr ausreicht, erzeugt der neue Heizkessel die nötige Restwärme. Genaue Kennzahlen haben wir noch nicht, da das letzte Bauprojekt erst Ende 2018 beendet wurde. Die erwarteten Einsparungen haben sogar die Investitions- und Förderbank Hamburg (IFB) überzeugt, sich an diesem Projekt zu beteiligen.

WASSER

Wasser ist für unsere Kliniken eine essentielle Ressource. Wichtig ist besonders die Wasserqualität, da sie sich direkt auf die Qualität unserer Produkte und die Sicherheit unserer Patienten auswirken kann. Konzernweite Vorgaben zu diesem Thema sind in der Verfahrensanweisung zur Wasserversorgung festgeschrieben. Den Großteil ihres Wasserbedarfs beziehen die einzelnen Standorte von der kommunalen Wasserversorgung. Ziel ist es, unnötigen Wasserverbrauch, vor allem im technischen Bereich, zu vermeiden und zu reduzieren. In welchem Umfang unsere Einrichtungen konzernweit Wasser verbrauchen, werden wir im Rahmen der nächsten Berichterstattung erfassen.

ABFALL UND ABWASSER

Die bestmögliche Versorgung unserer 2,3 Mio. Patienten hat eine hohe Menge an Abfall und Abwasser zur Folge. Noch liegen keine konzernübergreifenden Daten zur Gesamtabfall- und -abwassermenge vor. Mit dem Aufbau einer systematischen Datenerfassung wollen wir diese Angaben in Zukunft konzernweit erfassen und berichten. Unsere Gesundheitseinrichtungen entsorgen Abfälle und Abwasser entsprechend den übergeordneten Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben, wie beispielsweise dem Kreislaufwirtschaftsgesetz und den kommunalen Abwassersatzungen. Das Abfallmanagement der einzelnen Kliniken zielt darauf ab, Abfall zu vermeiden, benötigte Materialien und Ressourcen konsequent zu verwerten oder ordnungsgemäß zu beseitigen. Die örtlichen Organisationsstrukturen und Prozesse in den einzelnen Kliniken sind in der konzernweiten Verfahrensanweisung Abfallwirtschaft beschrieben. In jeder Klinik gibt es einen örtlichen Abfallbeauftragten, der eine sachgerechte Entsorgung durch die Entsorgungsfirmen sicherstellt. Angestellte werden über Abfallpläne, Betriebs- und Verfahrensanweisungen für einen sachgerechten Umgang mit Abfall sensibilisiert. Die Abfallmengen werden kontinuierlich erfasst und in einem jährlichen Abfallbericht zusammengefasst. Daraus leitet die Klinikleitung zusammen mit dem Abfallbeauftragten gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ab.

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht hat sich Asklepios entschieden, für das Geschäftsjahr 2018 erstmals auch über nicht finanzielle Leistungen Rechenschaft abzulegen. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus möchten wir unsere Mitarbeiter, Investoren und Patienten sowie die interessierte Öffentlichkeit über unseren Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft und über Konzepte, Ziele und Maßnahmen, die wir ergriffen haben, informieren. Der vorliegende Bericht dient als erste Bestandsaufnahme und legt damit die Basis für den Aufbau einer regelmäßigen Datenerfassung und nicht finanziellen Berichterstattung. In Zukunft wollen wir jährlich berichten. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird voraussichtlich im April 2020 veröffentlicht.

BERICHTSSTANDARD UND BERICHTSGRENZEN

Um unsere Leistungen transparent und vergleichbar darzustellen, orientiert sich der vorliegende Bericht an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG). Die Berichtsinhalte beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf alle in Deutschland tätige Gesundheitseinrichtungen der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2018. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Konzerngeschäftsführung freigegeben. Eine externe Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer fand nicht statt.

BESTIMMUNG DER BERICHTSINHALTE

Grundlage für den Aufbau der Datenerfassung war eine erste Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit. Hierfür wurde zunächst eine Shortlist mit potentiellen Themen erstellt, die sich an den Standards der GRI und den Anforderungen der CSR-Berichtspflicht orientierte. Im Rahmen eines internen Workshops im Oktober 2018 wurden die Themen mit Blick auf die Geschäftsrelevanz und die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen diskutiert und die finalen Berichtsthemen definiert. Die so als wesentlich definierten Themen („Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte“) bilden auch die Basis für den im Kapitel Management beschriebenen Nachhaltigkeitsansatz.

siehe
Seite 7-9

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Management & Compliance

- › Unternehmensführung
- › Konzernweite Grundwerte
- › Ethik und Integrität
- › Korruptionsbekämpfung
- › Beschwerdemanagement
- › Einbindung von Stakeholdern

Arbeitnehmerbelange

- › Beschäftigung
- › Fachkräftemangel
- › Aus- und Weiterbildung
- › Arbeits- und Gesundheitsschutz

Sozialbelange

- › Patientenwohl
- › Datenschutz
- › Gesellschaftliches Engagement

Umweltbelange

- › Energie
- › CO₂-Emissionen
- › Wasser
- › Abfall und Abwasser
- › Beschaffungspraktiken

REDAKTIONELLE HINWEISE

Im vorliegenden Bericht wird vorwiegend geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird an einigen Stellen auf die männliche Form zurückgegriffen. An diesen Stellen sind gleichermaßen alle Geschlechtsidentitäten gemeint. Redaktionsschluss war der 21. April 2019. Der Asklepios Nachhaltigkeitsbericht erscheint sowohl in gedruckter Form sowie als PDF-Version unter www.asklepios.com.

GRI-INDEX

DIESER BERICHT ORIENTIERT SICH AN DEN IN DER TABELLE AUFGEListETEN ANGABEN DER GRI-STANDARDS (2016).

Angaben	Seite	Kommentar	
Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation	4	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4–5	
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	4	
GRI 102-4	Betriebsstätten	4	
GRI 102-5	Eigentum und Rechtsform	4	
GRI 102-6	Bediente Märkte	4	
GRI 102-7	Größenordnung der Organisation	4	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	4, 18	
GRI 102-9	Lieferkette	11	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	4–5	
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	10	
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	2–3	
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	6, 10	
Unternehmensführung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	10	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	11	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	11	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	11	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	14, 26	Unseren Stakeholdern stehen eine Reihe von Hinweisgebersystemen zur Verfügung, um uns ihre Anliegen mitzuteilen. Für den Folgebericht ist eine Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung der Stakeholder geplant, wodurch die Berücksichtigung der Anliegen unserer Stakeholder gestärkt werden soll.
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Teilkonzerne, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	5, 26	
GRI 102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	26	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	26	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	26	
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts	26	
GRI 102-52	Berichtszyklus	26	
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	34	
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	26	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	27–29	

GRI-INDEX

WESENTLICHE THEMEN

Angaben	Seite	Kommentar
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	4–5	
GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	4	
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	11	
GRI 204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten		Aktuell liegen hierfür noch keine konzernweiten Daten vor. Die Relevanz einer konzernweiten Datenerhebung für den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten wird für den Folgebericht geprüft.
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10	
GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Aktuell liegen hierfür noch keine konzernweiten Daten vor. Eine konzernweite Datenerhebung ist für den Folgebericht geplant.
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	10	
GRI 302 Energie 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24	
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	24	
GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	24	
GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	24	
GRI 303 Wasser 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	25	
GRI 303-1 Wasserentnahme nach Quelle	25	
GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24	
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	24	
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	24	
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	24	
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	24	
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	25	
GRI 306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	25	
GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	25	
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10, 24	
GRI 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Zum Zeitpunkt der Texterstellung lief ein Ordnungswidrigkeitsverfahren wegen angeblichem Verstoß gegen das BlmschG.

Angaben	Seite	Kommentar
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	11	
GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	11	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	16–17	
GRI 401-1 Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	18	
GRI 401-3 Elternzeit	20	
GRI 403 Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	20	
GRI 403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	21	Neben den Arbeitsausfalltagen liegen aktuell keine ausgewerteten konzernweiten Kennzahlen zu Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz vor. Eine Berichterstattung dieser Kennzahlen ist für den Folgebericht geplant.
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19	
GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	19	
GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	19	
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	19	
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	11	
GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	11	
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	14–15	
GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Aktuell liegen noch keine konzernweiten Daten hierfür vor. Eine Berichterstattung dieser Kennzahlen wird für den Folgebericht angestrebt.
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	15	
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	15	
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10	
GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Fälle zur Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

IMPRESSUM

Herausgeber

Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA
Rübenkamp 226
22307 Hamburg
Deutschland
www.Asklepios.com

IR-Kontakt

Mirjam Constantin
Tel.: +49 (0)6174 901166
Fax: +49 (0)6174 901110
ir@Asklepios.com

PR-Kontakt

Rune Hoffmann
Tel.: +49 (0)40 18188266-30
Fax: +49 (0)40 18188266-39
presse@Asklepios.com

Konzeption und Redaktion

akzente kommunikation und beratung GmbH, Berlin
www.akzente.de

Designkonzept und Gestaltung

POLARWERK GmbH, Bremen
www.polarwerk.de

Fotos, Illustrationen und Bildbearbeitung

Asklepios
www.Asklepios.com

Felix Matthies
www.felixmatthies.com

Hamburger Abendblatt

Mark Sandten

iStockphoto
www.istockphoto.com

POLARWERK
www.polarwerk.de

Shutterstock
www.shutterstock.com

Druck

BEISNER DRUCK GmbH & Co. KG
www.beisner-druck.de

Umweltfreundliche Herstellung

Der Bericht wurde auf Salzer Touch gedruckt. Das Papier ist FSC-zertifiziert. Die durch den Druck verursachten CO₂-Emissionen wurden durch die Unterstützung eines Projekts zur Aufforstung in Panama kompensiert.

Redaktion und Koordination

Mirjam Constantin
Investor Relations

Dörte Janssen
Corporate Publishing
Unternehmenskommunikation und Marketing

Ein herzliches Dankeschön gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts unterstützt und mitgearbeitet haben.



Disclaimer zum Inhalt

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Diese Aussagen basieren auf den gegenwärtigen Erfahrungen, Vermutungen und Prognosen der Geschäftsführung sowie den der Geschäftsführung derzeit verfügbaren Informationen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Die zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse sind vielmehr von einer Vielzahl von Faktoren abhängig.

Sie beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen. Wir übernehmen keine Verpflichtung, die in diesem Bericht gemachten zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren. Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt kein Angebot zum Verkauf und keine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf von Wertpapieren der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA oder einer ihrer Tochtergesellschaften dar.



